




МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ФГБОУ ВО «ЮУГПУ»  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Совершенствование системы управления персоналом современной  
организации

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 38.03.02 – Менеджмент,  
направленность программы бакалавриата: управление человеческими  
ресурсами

Выполнила:  
Студентка группы ЗФ – 409 – 114 – 4-1 Ет  
Толстоброва Галина Михайловна

Научный руководитель:  
К.э.н. доц

  
Матвеева Палина Александровна


Проверка на объем заимствований:

66,6 % оригинального текста

Работа \_\_\_\_\_ к защите

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

зав.кафедрой «Экономики, управления и права»

  
Рябчук П.Г.

Челябинск, 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение</b> .....	<b>3</b>
<b>Глава 1. Концепция управления персоналом организации в условиях рыночных отношений</b>	<b>5</b>
1.1. Факторы, влияющие на выбор стиля руководства персоналом	6
1.2. Личные факторы в управлении персоналом	15
1.3. Организационная структура управлением предприятием	37
<b>Глава 2. Кадровая политика на ОАО «Комбинат Хлебопродуктов им. Григоровича»</b>	<b>47</b>
2.1. Характеристика профессионально-квалификационного уровня персонала предприятия	47
2.2. Заключение коллективных договоров (контрактов) на предприятии	54
2.3. Подготовка кадров на предприятии	74
<b>Заключение</b> .....	<b>81</b>
<b>Список литературы</b> .....	<b>83</b>

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического.

Система управления персоналом обеспечивает непрерывное совершенствование методов работы с кадрами и использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего производственного опыта.

Сущность управления персоналом, включая наемных работников, работодателей и других владельцев предприятия, заключается в установлении организационно-экономических, социально-психологических и правовых отношений субъекта и объекта управления. В основе этих отношений лежат принципы, методы и формы воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях их максимального использования.

Управление персоналом занимает ведущее место в системе управления предприятием. Методологически эта сфера управления обладает специфическим понятийным аппаратом, имеет отличительные характеристики и показатели деятельности, специальные процедуры и методы – аттестация, эксперимент и другие; методы изучения и направления анализа содержания труда различных категорий персонала.

В России во многих организациях и на предприятиях имелся опыт неудачной реализации систем управления персоналом. Между тем, использование таких управленческих систем работы позволило бы увеличить производительность и качество работы с персоналом, т.е. результативность работы менеджера. Это положение определяет актуальность темы квалификационной работы.

**Проблема исследования** состоит в поиске наиболее эффективных путей совершенствования системы управления персоналом в условиях

предприятия пищевой промышленности народного хозяйства Российской Федерации в условиях экономического кризиса.

**Актуальность и проблема исследования обусловили выбор темы квалификационной работы: «Совершенствование системы управления персоналом современной организации».**

**Цель исследования:** теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии ОАО «Комбинат хлебопродуктов им. Григоровича».

**Объект исследования:** процесс управления персоналом на предприятии ОАО «Комбинат хлебопродуктов им. Григоровича».

**Предмет исследования:** совершенствование системы управления персоналом на предприятии ОАО «Комбинат хлебопродуктов им. Григоровича».

**Задачи исследования:**

1. Изучение состояния проблемы управления персоналом современной организации в существующей теории и практике менеджмента.
2. Осуществление анализа эффективности системы управления персоналом на предприятии ОАО «Комбинат хлебопродуктов им. Григоровича».
3. Разработка и апробация рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии ОАО «Комбинат хлебопродуктов им. Григоровича».

**Теоретико-методологическая база исследования:** труды А.Я. Кибанова, Э.М. Короткова, Ф. Тейлора.

**Практическая значимость исследования:** состоит в разработанных рекомендациях 1. по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии ОАО «Комбинат хлебопродуктов им. Григоровича», которые могут быть использованы в практике подобных предприятий.

**База исследования:** является предприятие ОАО «Комбинат хлебопродуктов им. Григоровича» РФ, 454080, г. Челябинск, п.Мелькомбинат-2, участок 1, дом 37

**Структура исследования:** наше исследование состоит из введения двух глав, заключения и списка литературы.

# ГЛАВА 1. КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

## 1.1. Факторы, влияющие на выбор стиля руководства персоналом

Планирование персонала - для большинства деятельности компании является относительно новым. До недавнего времени в центре внимания других экономических ресурсов (финансовых, технических, финансовых планов и т.д.). Теперь, однако, он считает тот факт, что в последние годы, одна из причин этого является предложение рабочей силы на многих предприятиях стало юридическим фактом. затраты на рабочую силу, многие компании в настоящее время основная часть общих затрат, поэтому важно, чтобы максимизировать эффективность использования трудовых ресурсов. способность компании успешно решить данную проблему, а затем точно рассчитать, сколько вы можете контролировать затраты на рабочую силу.

трудовые, материальные, технические и финансовые ресурсы имеют ту же жизнь. Однако, в отличие от этих ресурсов, она коренным образом отличается, который выглядит следующим образом:

- материально-технические ресурсы (физические и психические) стареют, если опыт выращивания человеческих ресурсов (времени, обучение персонала становится все более дорогим);

Работник может отказаться от использования отдельных случаев;

- имеет право отказаться от компании по просьбе работника;

Работник может ударить;

Рабочие не могут рассматриваться в качестве однородного вещества;

Рабочие могут переучиваться;

- Персонал для их профессии в некоторых типах социально неприемлемым, он может принять решение о том, что необходимо вести переговоры с ними.

Eshridzhskaya модель, разработанная в Англии в 60-70 лет управления колледжем Eshridzhskim. Она имеет четыре различных стиля руководства:

- Приложения;
- Реклама;
- Консалтинг;
- единство.

Применение: Менеджер примет решение и транспортируются к подчиненным. Персонал ожидает указания для проведения вопроса.

Реклама: В этом случае менеджер, а также его подчиненные принимать решения, но вместо простого уведомления, это лучшее решение, пытаюсь убедить их в том, что это будет способствовать сокращению любого потенциального сопротивления.

Совет: Для того, чтобы использовать эту менеджер стилией, не имеет полномочий до консультации со своими подчиненными. Это на самом деле многие из них знают, в некоторых областях, чем сам знает, что позволяет выразить мысли, предложения и советы. Такой менеджер может быть хорошими консультантами специалистов в различных областях знаний. окончательное решение по-прежнему принадлежит менеджеру, но это так подчинено осознать важность дела и чувствовать себя вовлеченным в обзоре не будут приняты слышащими.

Подчиненные единиц на том же основании: эти решения принимаются с помощью Style Manager демократичным. Менеджер определяет проблему и предел затрат (например, может быть принято решением), в том числе указания границы. И тогда обсуждали проблему свободного обсуждения среди сотрудников, и окончательное решение, как правило, является отражением решения большинства.

Легко понять четыре стилия, и наиболее часто встречается в повседневной жизни. Конечно, вы можете привести такие примеры их работы. Большинство менеджеров использовать различные стили в различных ситуациях. это не время для демократического принятия решений, так как горящее здание, чтобы уйти, менеджер сказал. С другой стороны, в комнате отдыха и окрашивают, если он успешно решает проблему цвета,

свободное обсуждение, может применяться устройство стиль, мебель и т.д. То есть, примеры чрезвычайных ситуаций.

В зависимости от обстоятельств, все четыре стиля. Таким образом, некоторые из руководителей в рамках определенного стиля, но на самом деле используются.

Роберт Влейк и Дзхейн Мутон американские психологи. Их работа основана на способности образования и подготовки эффективного контроля. Среди субъекта является улучшение поведения определенных позиций, и они считают, что тренинг-менеджер. менеджер должен поощрять творческие работы, поддержку инновации, при условии менеджера, чтобы быть в состоянии вспомнить конкретные, выполнимые задачи.

Блейк и Мутон вождения менеджеров организовать людей, чтобы выполнить свою задачу, их стиль может быть разработан, с помощью которых теоретическое развитие. Это «сетка» управление в разных странах успешно используется различные организации и функциональных подразделений внутри организации. Он использовал тот же самый низкий уровень для высокопоставленных менеджеров.

немедленно обеспокоены людей и забота о производстве: управленческое поведение на основе двух основных элементов.

Таким образом, платежные операции, стоимость продаж, сервиса и качества: в данном контексте, включает в себя производство всех видов продукции и услуг. Забота о людях, а также отправления правосудия и справедливого обращения, а также их права, их чаяния и т.д., а также их материальное благополучие, чтобы заботиться о своей самооценки. Любой менеджер, чтобы управлять своими подчиненными, чтобы заботиться о (производство и забота о людях), чтобы выполнить одну из этих двух свойств будет, в большей или меньшей степени. менеджер по производству и высокая степень заинтересованности в людях, которые могут быть обеспокоены очень низкой или наоборот. Менеджер стойки соответственно одни и те же характеристики, что может быть использовано в различных случаях, разные



подходы. Любая точка сетки является реальной, но для простоты мы будем рассматривать только в деталях много углов и центра цепи.

Безразлично 1: 1 менеджер.

На самом деле, для людей, которые не несут ответственность за низким, в сочетании с заботой о производстве очень низкого интереса для менеджера. Его деятельность будет ограничена до уровня, необходимого для поддержания работы и выхода тревоги и может предоставить своим сотрудникам самостоятельно. ленивы и небрежны, и сотрудники этого менеджера компании приведут к максимуму.

1: 9 «контроль» управдом.

производственные линии 1 и 9 линий на уровне заботы о людях в менеджере подчиненных стран, уютная атмосфера «» любят сохранить хорошие отношения. По оценкам руководства, что тип производства выше, чем в заботе о дружбе. Убедитесь, что они из-за ошибок, «они могут стать лучшим человеком.» Недостаток этого типа контроля, чтобы избежать разногласий и критическое отношение к работе и начать пытаться умалчивает о недостатках производственных проблем могут быть решены.

9: 1, задача-ориентированный менеджер.

Что подчиненное, без затрат, высокая производительность представлено следующим образом: 1, 9 9 контрастного менеджер: 1. Этого положения технолога игнорирует потребности людей и сотрудников трактуют как часть, или наоборот, средства, которые обеспечат максимальную доходность. контролировать использование этого стиля, в течение короткого периода времени, однако, можно добиться высокой производительности, и призвал к более творческим, чем подавлено. Этот стиль легко может привести к конфронтации между командой и руководством.

9: 9 Интегратор

Менеджер стиля игры: 9, 9, положение управляющего его подчиненного характеризуется высокой производительностью достигается за

счет увеличения отдачи. Этот менеджер стиль, который привел команду энергии для достижения общей цели использования индивидуальной и групповой мотивации. Эти два ключевых элемента для выполнения заказов и промышленного менеджера признать, что есть какая-то разница между попыткой объединить человек. Проблемы и задержки закулисные обсуждения, открыто не обсуждали. потому что она основана на взаимном понимании и доверии, рассмотреть лучший 9: 9 Блейк и Мутон стиль. Некоторые из них могут занять определенную идеализацию этого стиля, но это только для команды морального духа и производительности, в то же время на самом высоком уровне, необходимого для поддержания уровня осуществления требует очень опытного менеджера.

5 5 медиатора.

Это не достаточно хорошо, наверное, самый распространенный стиль среди менеджеров. Это компромиссная позиция. контролировать этот тип поведения, чтобы произвести продукт как можно и придерживаться правил процедуры, но это не уменьшает чувства людей. -Только в рамках «золотой середины» может изменить положение среднего звена: 5. Они имеют достаточно хорошую производительность, но с моральной точки зрения, чтобы сохранить один из суппортов ситуации.

70s Doktor Dzhon гага взаимодействие с людьми и работа, которую они выполняют показывает, как была разработана модель. Его модель лидерства известный как координатор. формирование коллективного видения личности, с три менеджером перекрывающихся кругов или любым другим лидером должно принимать во внимание три важных элемент.

пересекающиеся окружности является соединением каждого из этих элементов, в то время как два других эффектов. Например, общая корпоративный дух и удовлетворенность работы каждого члена команды понимает свою роль в осуществлении общего вопроса о том, когда будет выше, чем это. Точно так же, сплоченная команда, они имеют большой опыт,

однако, делится на много больше, чем может быть достигнуто. Напротив, количество проблем работать в команде и ее моральный дух может ослабеть.

чрезмерно ориентированный на лидерство, в отличие от команды способен обеспечить оптимальную производительность. Руководители, иногда высокого качества команды, чтобы сосредоточиться на выборе, но это, безусловно, положительный результат, в течение короткого периода времени, и может по-прежнему страдают от производительности в ближайшем будущем. положительный баланс личных интересов и выполнять общие задачи требуют, как общее настроение команды.

Есть много других моделей и стилей управления и теория руководства, но оно не может быть хорошо подходит к теме «Управление банком». Менеджеры должны корректировать свой стиль к обстоятельствам, это действительно сводится к тому, например, теория «теории зависимости», или «особенность» прирожденный лидер, не сделал, и что это было на самом деле его идея, или быть хорошим менеджером и психологические характеристики личности.

Менеджеры должны иметь дело с большим количеством разных людей повседневной работе: их юрисдикции, а также других учреждений, их партнеров или любого другого отдела организации, управления, клиентов и других лиц, представителей государственных органов, органов местного самоуправления, средств массовой информации, могут быть

Подход отличается для различных групп, но не все, человеческие отношения определяются один на дороге, имеет место: в любых рабочих отношений должно быть приятным, вежливым и справедливым. Если вы хотите симпатию личных отношений с менеджером, это трение приводит к отказу от сотрудничества, и даже открытого конфликта.

Люди в искусстве общения является неотъемлемой частью управления; Вы можете научить, его можно развивать, но в основном она была сформирована на самых ранних этапах жизни. Поэтому менеджер должен принимать во внимание социальное положение людей, быть объективными и

поддерживать дружественное лечение. Слишком легко увидеть именно то, что вы хотите увидеть; В соответствии с отношением, а не что-то рациональным или забытого; Не обращайте внимания на правду. Важно также, чтобы посмотреть на нас и то, что делают другие, чтобы слушать нас.

Менеджер, например, поведение должно быть наиболее эффективным:

- слушать и запоминать;
- найти ценную информацию в истории;
- предложить альтернативу;
- чтобы оправдать свою оппозицию;
- уточнить смысл вопроса;
- подводить итоги;
- Решения и т.д. на предложение

А чтобы уменьшить разрушительное поведение, вы не можете:

- 1, чтобы показать свои чувства в нужное время.
2. говорить слишком много или слишком мало;
3. хвастовство;
4. жалоба;
5. Не слушайте собеседника;
- 6 нарушение его ..

Следующие различные группы людей, с которыми он столкнулся в течение рабочего дня во взаимодействии с менеджером является поведением нескольких моментов.

(Внутренние и внешние по отношению к другим департаментам внутри организации), связь может быть отрицательным для всех потребителей, но менеджер теряет терпение достиг вершины раздражения, и не должно быть позволено, чтобы предотвратить злоупотребления. Тем не менее, менеджер ваших чувств, то она не может быть хорошим в этом бизнес-клиентов, чтобы назначить одного из своих подчиненных.

устанавливается между менеджером и руководителем, а также наиболее важным условием успеха отношений.

Очень часто мы слышим жалобы: Для того, чтобы сделать это, много разных причин - например, вы говорите, хорошо знают об этом, но он не показывает, «Босс я не слушал.» у него есть свои собственные проблемы, чтобы принять его больше или он не заинтересован в ваших предложениях, или о том, что проблема может быть решена без участия ее руководителя, считает, что это может быть.

Глава ограниченного времени, когда Вы писали: смотрите, что вы хотите, чтобы убедиться, что это не слишком многословно или скучно. Ваше предложение или только правильное решение, факты или звуковые идеи, чтобы убедить его, чтобы ясно и безоговорочным. а также его работа для босса - вы говорите с ним о любой проблеме, возникающей из него и думать об этом, так что вам не придется иметь дело с ним от начала до конца, по крайней мере, вероятно, чтобы попытаться предложить решение, то вы, вероятно, последуют утвержденный курс, это может быть очень большим.

как руководители других учреждений или организаций равный статуса, или связанное с более высокими или более низкими диагональными перемычками Многих руководителей очень часто и очень важны.

он сможет предложить другую сторону, сложность менеджера горизонтальных коммуникаций, не влияет на людей, с которыми он имеет отношение, так это то, что нам нужно, что убедить обмена и использовать торговые переговоры. Для того, чтобы предоставить соответствующую информацию менеджер, или вы можете искать способы, чтобы ускорить доставку решения, и, в некоторых случаях, это может быть каким-то расстройство или другой менеджер смущать и искал способ исправить это. Мы игристый шарм для развлечения с возможностью решения природы всякого искусства должна быть использована.

всегда предлагается внести свой вклад в развитие хороших отношений с обеденного одной возможной собственности и менеджера, чтобы помочь в трудные времена, когда вам нужно вызвать их, эти люди, по крайней мере, согласны выслушать его просьбу.

Существует старое выражение в бизнесе! «Есть также способ лечения людей, но вы можете встретить их снова на пути вниз.» Вы осторожны, мощный или топтать других людей, чтобы выслужиться, если вы через какое-то время, - другими словами, они могут сделать жизнь более трудной для своей позиции, и они падают ваша сила остается высоким.

Таким образом, подчиненный рассматривается во всех отношениях. Здесь, он подчиняется менеджеру доверия и хорошие отношения достаточно, чтобы сказать, что он должен быть установлен на высоком уровне. Их сотрудники могут потребовать обстоятельства поодаль на вызов до тупика, позволяя им вопросы, возникающие у субъекта до и после.

## **1.2. Личные факторы в управлении персоналом**

Физические характеристики найма людей не важно сделать сегодня техническое развитие требуется значительная физическая выносливость и силы, она сократила количество рабочих мест. Он сказал, что он встретится с персоналом банка, но видение бизнеса банка является наиболее важным физическим фактором, который может иметь различные визуальные дефекты, которые делают хорошую работу. Сегодня, однако, некоторые банки все еще требуют медицинского обследования прийти на работу.

Общая сумма психических функций понимания, мышление, обучение, наблюдение, решение проблем, способность умственных способностей человека вступать в отношения с эффективностью может быть определена как способность использовать свой ум. Некоторые работодатели дополнительный тест, чтобы проверить уровень интеллекта и характера тенденции могут потребовать потенциальных кандидатов, но в определенной степени успешной подготовки и экспертизы, не может гарантировать определенный уровень интеллекта.

Если выбор, как правило, в контексте личностных качеств работы представляет собой сочетание эмоций, мотивации, интересов и социальных

пропорций; Другими словами, степень личностных качеств, обаяния и влияния на людей путем приравнивания его. Вы предложили, чтобы описать индивидуальность тех, кто знает лучше, ты, милый, бизнес, энтузиазм, дружелюбный, толерантный, справедливый, надежный и действовать в различных ситуациях, описывая их, чтобы описать их поведение. И т.д. , Многие из этих функций могут варьироваться в зависимости от ситуации; Например, кто-то может показать смирение в его отношениях с боссом, но не подлежит тирании реализации. Там множество тестов, чтобы определить характеристики личности, но, как правило, следующий тест не считается хорошими предикторами успеха.

Он назвал теорию «X» (Дуглас Мак-Грегор) является расплывчатым и очень часто несет ответственность за действия дурака, избегая человек уже есть работа, он будет использоваться, прежде всего, лениво. Но расследование продолжается, и, в случае необходимости, может значительно увеличить стоимость большинства людей предполагает, что более обнадеживающий взгляд на человеческую природу; они ищут не только для него, но и избежать ответственности. Такой подход не является наказанием, а естественная функция человеческого, см; инновации и творчество присуще всем людям, но не ограничивается классом «менеджеров» узких. "U" McGregor эта теория.

Очевидно, что единственный человек, точка зрения наиболее производства уточненного является наиболее подходящей для полного участия работников и являются наиболее полезными для них.

Вождение - будет перемещен; потому что я хочу, чтобы действовать, чувства и мотивацию электрического вождения и стимулов.

В соответствии с точки зрения управления стимулом зрения, мы, или реализация существующих программ в интересах организации является работа одной организации или группы работников, и не означает, что он будет иметь возможность размещать свои собственные стимулы.

Разные люди имеют различные стимулы. Если вы платите за расходы, их родители могут потратить реальные деньги без того, чтобы спросить вас первым покинул школу или университет и получить работу, когда вы получаете реальный стимул для, в первую очередь, зарплаты были назначены. Позже, ваши действия могут быть очень эффективные стимулы и помощь, вы можете использовать автомобиль компании, вы можете.

Рассмотрим еще один способ вызова демотивации ИТ. Что вы должны оставить работу? Может быть, сегодня 1/3 от роста заработной платы, сокращение рабочего дня, вы не можете быть дома только 11, и я не думаю, что ваша семья. Вы можете потерять интерес к работе всех государственных полномочий не нравится, босс будет наказывать вас за каждую ошибку, или если он начинает распространять слухи о вашей личной жизни.

Есть три основные теории мотивации:

Иерархия потребностей Маслоу

40-х годов мотивации для его теории, Маслоу признал, что многие люди имеют различные потребности, но также считает, что эти потребности можно разделить на пять основных категорий:

1. Физиологические потребности являются необходимыми для жизни. Эта потребность в пище, воде, жилье, отдых, сон, и многие другие. D.
2. Потребность в безопасности и доверия в будущем, физические и психологические угрозы со стороны внешнего мира и физиологические потребности удовлетворяются в будущем, необходимость защитить это доверие. уверенность в завтрашнем дне нужно смотреть, страхование покупки или пенсионный траст является поиск надежной работы.
3. Социальные иногда называют, должен быть кто-то или что-то, у вас есть разные чувства, в том числе чувство принадлежности к этой концепции.
4. Требования, связанные с необходимостью для самоуважения, личных достижений, компетентности, уважения, признания со стороны других.
5. требуется - в качестве индивидуального выражения своего потенциала и необходимости проведения работы.



Согласно теории Маслоу, все эти потребности могут быть организованы в строгой иерархии. Это для удовлетворения потребностей низкого уровня спроса и, следовательно, стимул влиять на поведение человека, ранее хотел показать, что это влияет на высокий уровень спроса. В любой момент времени является более важным или сильным, он будет стремиться удовлетворить потребности. Далее должны быть удовлетворены потребности низкого уровня человеческого поведения, на необходимость выявления наиболее мощных.

Его способность развиваться как человеческой личности, а также потребность в самовыражении не может быть полностью удовлетворен. Таким образом, процесс мотивации потребностей бесконечного поведения.

Следующий самый высокий уровень иерархии потребностей в полной мере удовлетворить потребности более низкого уровня, но начал влиять на поведение людей.

Маслоу сказал: «До сих пор мы говорили, что это порядка иерархических уровней потребностей, зарегистрированных, но в действительности, это не как иерархия,» с «, что мы думаем. Мы уже отмечали, что большинство людей, с которыми мы работаем, конечно, находится примерно в порядке их основных потребностей. Тем не менее, ряд исключений. Например, самооценка, есть люди, которые любят кого-то более важное. "»

Теория Маслоу основана на склонности людей работать для того, чтобы понять очень важный вклад. Главы различных степеней мотивации, люди пришли к пониманию, что определяется широким спектром их потребностей. Для того, чтобы стимулировать индивидуальный менеджер, это будет способствовать достижению целей организации через курс действий такого материала должна быть в состоянии удовлетворить потребности. а определяются поведением людей, которые не так давно, лидеры почти исключительно экономическими стимулами, в основном на нижних уровнях могут стимулировать подчинены их потребность.

Теория МакКлелланда о потребностях

власть, успех и привлекательность: McClelland считали, что люди с потребностями три.

Власти должны выглядеть как желание воздействовать на других. Спрос на электроэнергию со стороны иерархии Маслоу и падает где-то между потребностью в самовыражении. Спрос на электроэнергию Люди часто не боятся конфронтации и стремятся защитить свои первоначальные позиции открытые и энергичные люди, чтобы показать себя. Управление очень часто, и дает много возможностей, чтобы выразить это, потому что это привлекает людей, которые нуждаются в энергии.

и доходов, а также необходимость сохранить где-то посередине между необходимостью самовыражения. Это только подтверждает статус необходимости людям работать, и успешное завершение процесса успешной публикации не встречались.

им предлагается найти и решить эту проблему, и они вполне реальны личную ответственность за достижение результатов, аналогичных тому, что есть необходимость, чтобы добиться успеха, средний риск высокоразвитых людей.

Вы хотите, чтобы поощрять человек, необходимые для успеха, так что вы делаете реальный и долговременный ущерб, в соответствии с соглашением со средним риском для них или поставить свои обязанности с достаточными полномочиями, чтобы развязать инициативу, чтобы решить эту проблему, результаты должны поощрять их.

мотивации Маслоу основана на необходимости стимулов для привлечения и тот же Мас Клелланд. Это установление отношений с другими людьми, помогая другим, друзья заинтересованы в компании.

с потребностями развития людей для социального взаимодействия с ними, которая участвует в таких возможностях. Их лидеры атмосфера межличностных отношений и не ограничиваются контракты должны

соответствовать. менеджер, а также время и периодически собрать группу таких лиц и обеспечить их потребности.

### *Двухфакторная теория Герцберга*

Была разработана модель, основанную на потребностях мотивации Герцберга. Герцберг она сказала, по результатам так называемых «гигиенических факторов» и «мотивация», можно разделить на две основные категории.

Сама природа и сущность факторов гигиены и мотивации, связанные с окружающей средой. По словам Герцберга, не достаточно людей, есть неудовлетворенность отсутствием гигиенических факторов. Тем не менее, если у них есть достаточно, они не вызывают удовлетворенности работой и поощрять людей, ничего не получается. Напротив, отсутствие или недостаток мотивации не приводит к протестам. Их полное участие в жизни общества поощрять и мотивировать сотрудников к повышению эффективности бизнеса.

Согласно теории Герцберга, гигиенические факторы не мотивируют работников, чтобы быть. Это только предотвращает появление чувства неудовлетворенности. Для того, чтобы добиться мотивации, руководитель не только гигиеническая, но должны быть предусмотрены также стимулирующие факторы. Многие организации в рамках программ труда «обогащение» попытались реализовать эти теоретические выводы. Во время работы программы «обогащения», восстановленные и расширено, чтобы принести больше удовольствия и выгоды непосредственно от художника. Для использования эффективной теории Герцберга, вы создаете список гигиены и, в частности, факторы и поощрять сотрудников, чтобы решить для себя, что они видят и должны дать шанс.

### *Теория ожиданий*

Одна из теорий, как известно, активно спрос на весь срок действия договора необходимо только, чтобы побудить людей к достижению цели не основана на предпосылке, что. Ожидание конкретного человека можно

рассматривать как оценку вероятности событий. В конце колледжа, многие люди, позволят им получить хорошую работу и работают на полной мощности, он может получить, например, что этот шаг не ожидается. Анализ работы ожидания на развитие теории трех отношений: важность расходов на оплату труда - результаты; Результаты - интерес и валентность. ожидания в отношении затрат труда - (3) результат - соотношение между усилиями и результатами. прямая связь между усилиями израсходована и результатами. Если у вас есть доступ к, согласно теории ожидания, мотивация снижается. из-за отсутствия корреляции из-за плохой подготовки или недостаточной подготовки, или работнику не дали достаточно прав для выполнения этой задачи, в связи с тем, что она может быть в состоянии само-корректной.

- ожидания относительно исхода результатов компенсаций (P-B) в ответ на текущий уровень интереса или интерес определенных ожиданий. содействие прогрессу человечества и необходимым, или если вы можете чувствовать четкую связь между интересами в данном случае, как и в прошлом году, стимулирование занятости будет ослабевать.

Для того, чтобы определить, ожидание теории фактора мотивации является стоимостью валентности или продвижения по службе или компенсации. степень удовлетворенности или неудовлетворенности расчетной относительной валентности возникает в результате определенной компенсации. интерес в отношении результатов, достигнутых различных потребностей и желаний людей, при условии, в ответ на особый интерес к другим, и они не могут иметь любое значения.

Установить выбрать наиболее подходящую организацию для своих сотрудников, и все позиции в области необходимо создать пул кандидатов. Это должно быть сделано буквально по всем специальностям. существующие и будущие потребности в трудовых ресурсах, в значительной мере определяется разницей между количеством требуемой работы. Это, например, оборот, выход на пенсию, увольнение принимает во внимание

следующие факторы в связи с истечением срока аренды. Установить, как правило, приводит к внешним и внутренним источникам.

по выбору внешнего включают: газеты, рекламные и агентства по трудоустройству, профессиональные журналы и направление людей и фирм на руководящих кадров, был подписан контракт на специальных курсах в колледжах.

Многие организации, как правило, предпочитают проводить свой выбор в рамках организации. Дешевые продвижение своих сотрудников. В то же время, это повышает их мотивацию, моральный дух улучшает и укрепляет привязанность к компании. содействовать теории зависит от степени эффективности работников в соответствии с ожиданиями их карьеры, если вы считаете, можно предположить, что они будут заинтересованы работать более продуктивно. Только такой подход позволяет решить эту проблему за счет внутренних ресурсов организации может привести к депрессии, отсутствие свежих взглядов, новых людей, это факт.

Популярный метод найма квалифицированных рабочих за счет внутренних ресурсов вызова и отправляет информацию о вакантных рабочих местах.

- набор планирования управления персоналом на данном этапе найма, фонд выбирает наиболее подходящих кандидатов. В большинстве случаев, эта должность не настоящий человек с лучшей квалификацией для выполнения работы, чтобы быть наиболее подходящим кандидатом является перемещением. В зависимости от обстоятельств, объективное решение о выборе, уровень образования кандидата, его навыков, предыдущий опыт работы, могут быть основаны на индивидуальных свойств. офис, принадлежащий к той же категории технического образования, которая является определяющим фактором, наиболее важным, возможно, образования и предыдущей научной работой был проделан. на руководящие должности, особенно для мастерства высокого уровня набора межрегиональных отношений, а также кандидата и его подчиненных будут

работать под руководством первостепенной важности. Эффективные формы человеческих ресурсов в предварительном отборе кандидатов являются одним из контроля качества.

Выбор из трех наиболее часто используемых методов, чтобы собрать информацию, необходимую для испытаний принятия решений, интервью и центров оценки.

## ИСПЫТАНИЯ

PhD эффективное осуществление фактического поведения работы, тесты могут помочь предсказать, сколько будет в состоянии развиваться. Существует один скрининг-тест для определения способности выполнять производственные задания. Другой тип теста для детей, таких разведок, мотивации, энергии, открытость, уверенность в себе, эмоциональная стабильность и благополучие психологических характеристик, измерение. Управление, анализ и оценка теста и есть ли люди справляются лучше, чем те, у кого меньше, чем число точек является наиболее эффективным.

### распределительный центр

методы моделирования центров для оценки способности выполнять производственные задания. Одним из методов, так называемая «корзинка» в службе, будет кандидатом на роль менеджера. Он должен принять решение, письменное заявление, расширение прав и возможностей работников, имеют возможность проводить встречи. Кандидаты, такие как настойчивость, коммуникабельность, способность действовать характеристики. Группа студентов, отобранных центров к другим методам относятся: устные презентации этой работы, роль психологического теста.

## ИНТЕРВЬЮ

Интервью по-прежнему является наиболее широко используемым методом найма. Даже не управленческая команда сотрудников не редкое интервью по крайней мере, одного рекрута. может потребоваться десятки интервью с топ-менеджером выбора, это займет несколько месяцев. Однако

исследования выявили целый ряд проблем, которые снижают эффективность интервью.

Процесс принятия решения о кандидате на основе первого впечатления, без учета остального, что было сказано в интервью. Еще одна проблема, с интервью как раз перед которым сравнивают процесс оценки кандидата.

Для того, чтобы обеспечить рабочие могут быть более продуктивными в качестве первого шага, команда профессиональная и социальная адаптация. Если вы заинтересованы в успешном управлении на новое место работы, он должен всегда помнить, что организация - люди - это общественная система, а каждый работник. Новый человек будет в рамках новой организации, она не подходит или не может принести ранее приобретенный опыт и взгляды. Например, новый сотрудник последний босс был человек с мощным и просто предпочитали общаться с помощью письма, сотрудник его нового босса действительно предпочитают словесное общение, даже, чем просто забрать телефон, чтобы отправить документ, который будет рассмотрен.

Чтобы войти в организации общества и их человек, формальные и неформальные, использовать различные способы. Ожидание кандидата, поэтому технически это было бы верно, аренда дает вам информацию о человеке в организациях. Во время тренинга, как правило, является эффективным функционированием специальных навыков и интервью на эту тему. В дополнение к должности старшего в организации коллективных правил, процедур и инструкций, как адаптируются рабочих. Некоторые из организаций, их корпоративная культура организации в предпочитаемых ими официальных программах, разработанные для образования. В этих программах, независимо от их положения или функции, образа корпорации, ее сотрудников, все они действуют в соответствии с тем, что в магазине для организации.

Во время неформального общения, новая организация сотрудников с реальной властью, и знанием неписаных правил, в целях поощрения и повышения уровня компенсации реального шанса достаточно коллег по

работе. поддерживать или формальные или неформальные группы могут работать против целей правил, установок и ценностей.

Если усилия динамического лидера организации адаптироваться к новым сотрудникам, Хоуп просто из-за последнего могут быть удовлетворены своим поведением должны руководствоваться накопленным опытом работы ранее обнаружили, что, или другой может привести к неправильным выводам о своей работе. научиться адаптироваться к их новому менеджеру, а также некоторые из вещей, которые могут быть весьма шок для них, чтобы помнить.

Наиболее важный фактор для эффективного функционирования предприятия, их теоретические знания и практические навыки способствуют широкому кругу своевременной и качественной подготовки, переподготовки и повышению квалификации кадров. между их навыками и эффективностью своих внутренних отношений, то есть, рост производительности труда увеличился на 0,034% по итогам одного бита, по мнению экономистов квалификации. В этом случае, вы можете, в зависимости от их профессии и квалификации, профессиональной ориентации для использования кадров, отражающих характер и степень взаимосвязи между руководством и работниками необходимо создать благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Производительность труда работников с более высоким уровнем образования при внедрении новых методов и технологий для разработки новых видов работ увеличились в 2-2,5 раза, когда вы можете, как можно скорее. Самое главное, конечно, не только рабочие более быстро адаптироваться к новой технологии, и они «видят» своих прямых обязанностей гораздо больше, чем они способны технологического процесса производства связано с высшим образованием и профессиональной подготовки. Это было во время интервью, он в основном определяется их высокой степенью удовлетворенности работой своих сотрудников.



Изучение путей повышения удовлетворенности работой и стабилизации рабочей силы, а благоприятные направления этой работы.

Содержание работы и уровень оплаты труда в первую очередь. важный социальный климат, предприятия будут посещать около половины сотрудников команды, ее значение устанавливается.

экономические и социальные: на операционных результатах подготовки и переподготовки различных типов и форм воздействия, компания определяется рядом показателей, можно разделить на две группы.

Число экономических показателей являются: повышение производительности труда, качества продукции, финансовые ресурсы и т.д. Удовлетворение от работы, его содержание и условия социальных показателей, уровень форм и платежных систем.

В рамках образовательных расчетов на основе конкретных требований к специальности и квалификации. Сумма первоначального уровня подготовки, требования к квалификации, квалификационных характеристик является приобретение теоретических знаний и практических навыков.

переподготовка производства для обеспечения соответствия квалификационных требований своей профессии, чтобы изменить профиль квалифицированных рабочих.

Вопрос переподготовки и повышение квалификации образования и НТП в результате предыдущего специального образования, а также потеря естественного износа постоянного устаревания выходит на первый план. Соответственно, обучение персонала, разработка современного оборудования, технологии, организации труда, производства и управления в целях повышения квалификации теоретических знаний и практических навыков, можно определить как процесс совершенствования.

Продолжить чтение, полученные в ходе подготовки является совершенствование профессиональных знаний и навыков.

профессиональная система управления развитием на основе следующих принципов:

1. спланирован и постоянное расширение системы образования;
  2. Частота и обязательного образования;
- планы подготовки сотрудников и программы в категории 3. Флип;
4. обеспечение учебного процесса.

Основные требования по обеспечению эффективности разработки образовательных программ заключается в следующем:

Обучение должно быть мотивация. Люди должны понимать цели обучения;

Менеджер Работы по созданию благоприятных условий для обучения;

Навыки должны быть разделены на последовательные периоды в этом процессе, было приобретено во время учебно-тренировочного комплекса.

Труда, административные, информационные и мотивации: три основных целей оценки.

1. Административные цели означает: перейти на другую работу, понижение в должности, прекращении трудового договора.

две цели: содействовать компании для заполнения вакансий; Рабочие увенчаются успехом, выражения, стремление к признанию.

требования к производительности рабочих мест и доступ к набору параметров, когда вы не кончатся происходит понижение в должности.

Другие должности более эффективное использование сотрудников или предприятие хочет расширить свой опыт, когда один будет в состоянии передать в другое место. Иногда перевод используется, когда работник не работает хорошо, но, в зависимости от достоинств своей позиции, чтобы закрыть организацию своей работы, считается неэтичным и бесчеловечно.

(Выпуск) о прекращении действия трудового договора, работник сообщил, оценку их работы и возможность улучшить его, но это не так, или не может работать в соответствии со стандартами организации обстоятельств.

2. Оценка результатов труда, рабочих на их относительный уровень осознания своих сильных и слабых сторон, чтобы обеспечить нужное направление, и совершенство.

3. Оценка труда, а также мотивация персонала является наиболее важным свойством. Переход к правильной работе, компания сообщила о результатах заработной платы работников, с возможностью усмотрения, а также другими формами оплаты и вознаграждения. В то же время, это поведение системы положительного подкрепления следует отметить, что из-за выполнения в будущем.

Сотрудник труда с целью справедливого вознаграждения их сравнительного анализа затрат является процессом работы. Как верно будет оценивать работу работника, поэтому он будет счастлив получить, поэтому его производство будет зависеть от поведения в будущем. о

В настоящее время для оценки, с помощью следующих методов:

Оценка проста - оценить эффективность этой формы. В этом случае оценивается степень относительной важности каждой фирмы. Объектом оценки целей, функций, квалификации необходимо. отношения и ценности сгруппированы по относительной сложности работы. Рейтинг определенной степени определяется необходимостью работать в компании. Этот метод является популярным из-за своей простоты.

Этот метод аналогичен предыдущей классификации, и отличаются только в реализации заказа. Согласно этому методу, в первую очередь определяется уровнем заработной платы, то он уточняет. благоприятные рыночные условия, он менее распространен, но в контексте игры. Каждая задача, которую мы разработали единые ставки оплаты за них с соответствующими трудовыми нормами.

Подготовка сотрудников к выполнению своих служебных обязанностей или рабочих заданий в будущем развитии необходимых навыков является низким. На самом деле, систематическая программа обучения для перемещения наиболее часто используются для подготовки лидеров. Общая

подготовка для успешной подготовки руководящих кадров, а также тщательного анализа и планирования требуется.

Согласно оценке деятельности организации необходимо определить, в первую очередь, способность их лидеров. Затем, на основе анализа содержания работы, управление требуется для всех позиций строки и сотрудников в организации, чтобы создать какие навыки и умения, необходимые для выполнения обязанностей. Некоторые из руководителей этой организации, так и для работы, которые нуждаются в подготовке и переподготовке, чтобы выяснить, кто является наиболее подходящей квалификацией. Все эти вопросы были решены, управление, или перейти на другую должность планируется передать право устанавливать график подготовки конкретных лиц.

Обучение руководства осуществляется в основном руководители имеют навыки и способности, необходимые для реализации целей организации. Еще одно соображение, неотделима от предыдущего, является необходимость удовлетворения высокого уровня потребностей: профессионального роста, дохода, и проверить свои силы. К сожалению, многие организации за счет повышения ответственности и карьеры не обеспечивают достаточной мощности для удовлетворения потребностей этого.

Управление образовательных лекций, дискуссий в малых группах, анализ бизнес-кейс может осуществляться организацией. Другой широко используемый метод должен стать сервисом. Департамент отдела в течение 3 месяцев до 1 года переместить на низовом уровне, представляет новый руководитель организации сторон. В результате, молодой менеджер различных отделов неформальной организации знает, что ему нужно координировать различные вопросы, и объясняет взаимосвязь между различными подразделениями целей. Такой высокий уровень образования очень важен для успешного функционирования.

Другим важным способом является работа их подготовки. Некоторые компании с начала будущего новых лидеров является их способность проверить, но они возложена ответственность за работу по достижению прогноза, разработанного в рамках программы.

В одном исследовании, новый уровень требований подготовки управленческих кадров в процессе и далее содействовать тесные отношения установлены между ними. Многие люди, которым задача шага за шагом с самого начала, разработали высококачественные операционные.

«Комбинируя их с хлебом. Григорович «был организован в 1898 году и введен в эксплуатацию в городе Челябинск. Компания сможет начать в течение последних 90 лет истории. В 1987 году в компании сотрудников, молодой и энергичный инженер Александр Берестова избрание директоров. Завод прямой контроль хлеба был большой промышленный перепланировки их хлеб завод, увеличился ассортимент продукции. Григорович был основан в 1998 году, основное предприятие «SoyuzPisheprom ассоциации. Сегодня под торговой маркой «King», «КПК» SoyuzPisheprom среди них был частью их работы на юге, некоторые из крупнейших предприятий на Урале. Григорович СНКНР 1 (Челябинск), "Варна хлебокомбинат" (коммерческий район). Bakery является независимым юридическим лицом. регулируется законом, а также в качестве юридического лица. Хлебобулочные, свой собственный баланс, фирменный бланк, печать с полным наименованием на государственном и русском языках, необходимые штампы, работает по принципу учета затрат.

Основная цель хлеба и хлебобулочных изделий, кондитерских изделий, круп, хлебобулочных изделий является план реализации преимуществ плана. Для этой цели на хлебопекарные предприятия, торговые соглашения. Имущество, принадлежащее на право хозяйственного ведения Bakery. Структура собственности хлебопекарной основных средств и оборотного капитала, а также другие активы, стоимость его баланса. Хлебобулочные

санкционировал создание специальных резервов и полного контроля над доходами от собственности, в том числе дивидендов.

труда и ведение коллективных переговоров хлебопекарное и процесс его развития с целью повышения интереса к созданию новых основных фондов, 10% прибыли будет доступна на завод после обязательных платежей в бюджет.

Хлебокомбинат имеет право:

1) Оказывать услуги предприятиям, организациям согласно заключенным договорам.

2) Покупать, продавать другим предприятиям и организациям, сдавать гражданам в аренду, предоставлять во временное пользование здания, сооружения, транспортные средства, инвентарь и другие материальные ценности, а также списывать имеющееся на балансе имущество.

3) Передавать на договорных началах материально-денежные ресурсы другим предприятиям, организациям и гражданам, производящим продукцию или выполняющим для хлебокомбината работы и услуги.

В 1989 году предприятие было преобразовано в арендное, в 1992 акционировано и стало носить имя старейшего работника предприятия Анатолия Федоровича Григоровича. С этого момента на комбинате началась масштабная реконструкция. С 1991 по 2016 год произведено техническое перевооружение с заменой отечественного оборудования на оборудование лучших мировых марок. На территории комбината построены новые цеха и вспомогательные помещения, что позволило значительно увеличить ассортимент и качество выпускаемой продукции.

Предприятие рентабельное. Балансовая прибыль составляет:

2014 г.- 2 755 400 руб.,

2015 г.-2 853 957 руб.,

2016 г.-2 863 350 руб.

На хлебокомбинате действует расчетно-кассовое обслуживание.

Для нормального функционирования завода из-за постоянно меняющихся условиях рынка, его анализ проводится. Это дает вам возможность присоединиться к стабильной, эффективной и конкурентоспособной, а также обеспечить его дальнейшее развитие.

Систематический анализ деятельности завода, а также позволяет:

быстрый, эффективный и личная оценка завода и его структурных подразделений;

своевременно и точно находить и учитывать факторы, влияющие на доходы, полученные;

и определить направление их стоимости, необходимо определить расчет продажной цены и рентабельность;

достаточно разные, чтобы найти лучшие решения проблем и преимуществ.

оборот, прибыль, рентабельность, распределение и производственные затраты, а также другие: различные параметры, используемые для оценки эффективности работы предприятия.

В основных преимуществ планирования промышленного производства товарной продукции за счет увеличения доли прибыли и прибыли определяется целым рядом факторов, как представляется, увеличить размер воздействия; Для увеличения или уменьшения стоимости 1 рубль за счет увеличения или уменьшения дохода. коммерческие продукты, изменения цен и другие факторы, связанные с увеличением прибыли.

Информационная основа для анализа хозяйственной деятельности предприятия является балансом бухгалтерских отчетов и статистических данных.

Управление документами играет очень важную роль в растении. Это документация сделок (договора) является очень важной. Очень важный аспект платежных документов (счетов-фактур и т.д.) является дизайн.

Документация заверены клерка и директора, главного бухгалтера. документы - документы по организации работы является создание

оптимальных условий для всех видов работ. Такие случаи вербовки и документов в архиве организации и исполнения, контроля исполнения, глава ордена образования, подготовки и передачи документов.

Документация представляет собой группу из трех рулонов документов:

- 1) внутренний;
- 2) доходы (расходы);
- 3) выход (отправлено).

Передача и обработка каждой из этих групп имеет свои особенности. Прием и обработка входящих и исходящих документов, секретаря-машинистки.

регистрационные документы - и что его индекс и бумаги положить его, а затем краткую письменную информацию об этом в журнале. Регистрационный учет документов и контроль необходим для обеспечения безопасности. будет носить временный характер или долгосрочное архивирование документов компании в будущем, или хранить, а затем передаются на уничтожение.

Разработка различных типов документов о деятельности Общества заключается в следующем:

организационные документы (и другие нормативные акты, структура и численность персонала, штатное расписание, должностные инструкции);

административные документы, полученные от операционной деятельности (решения, распоряжения, приказы);

Кадровые документы (коллективный договор, работники, трудовые книжки, личные дела, лицевые счета по заказам);

финансовые и бухгалтерские документы (годовые отчеты и т.д., главная книга, счета прибылей и убытков, финансовая отчетность, аудит);

повышенные нормы правоприменения;

Деловые документы (контракты и договора). коммерческие контракты (договоры) основные правовые документы о создании и управлении любых отношений является соглашением сторон отношения между предприятиями.



### 1.3. Организационная структура управления предприятием

Организационная структура отдельных прав и обязанностей четкой связи между двумя частями организации, чтобы создать разделение между первым и главным. Это выражение различных принципов управления для улучшения обнаружения, система управления выполняет ряд требований.

Организационная структура компании и ее руководства не что-то замерзла, они постоянно меняются, в соответствии с изменяющимися условиями улучшения. промышленная организационная структура управления различными организациями и определяется рядом объективных факторов и условий. Это, в частности, организации производства можно отнести к размеру (крупные, средние, малые); производство профильных организаций (один производитель или поставщик широкого ассортимента продукции из различных сфер специализации); Природа продуктов; Масштабы этой организации.

Глава директора стоимости всех хлебобулочных изделий. Он действует от имени адвоката завода, решил провести особую силу, чтобы объединить все вопросы отечественных предприятий, компаний и организаций, все его интересы. Кроме того, он продал недвижимость в рамках права заключать договоры, в том числе самозанятых. хлебопекарное обязательным для всех работников, издает приказы и инструкции. Директор завода, хранение товарно-материальных ценностей, денежных средств и других активов компании, ответственных только в рамках своих полномочий. Полномочия адвоката, право открывать банковские счета, распоряжаться.

Генеральный директор Органа.; (бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер.) Кассир (отдел кадров); Главный экономист (экономист); Главный инженер (инженер-механик, начальник котельной); Руководитель производственной лаборатории (завуч. Производство. Центральный склад).

Главный бухгалтер экономического и финансового отчета компании организует и контролирует экономное использование материальных, трудовых и финансовых ресурсов. Принимая во внимание стоимость производства и оборота основных средств, —materialnyh и с учетом финансовых, расчетных и кредитных операций, а также произведения входных регистров, товарных фондов.

Представление Ch. Бухгалтеры бухгалтеров. Они учет (учет основных средств, затраты на производство, продажи, поставщик и осуществляет работу по различным частям населенных пунктов). Прием и источник документации соответствующие бухгалтерские области и подготовить их в процессе подсчета голосов. Это находит свое отражение в бухгалтерских операциях, связанных с движением денежных средств.

Бухгалтер подчиняется отдел кадров. Руководитель отдела кадров руководителей и уровень их подготовка и деловых навыков и профессий, специальностей и квалификации, необходимой профиль сотрудников компании работают над тем, что рабочими и служащими. Этот выбор, увольнение, перевод, размещение элементов управления на правильном использовании сотрудников и подразделений сотрудников компании. Согласно принятой школе профессий и специальностей молодых специалистов и молодых рабочих, обеспечивает размещение и выравнивание.

Кроме того, это экономист директор и главный. Она направлена на повышение производительности, эффективности и прибыльности компании, качество продукции, снизить затраты, обеспечить надлежащую связь, рост производительности труда и заработной платы, чтобы достичь наилучших результатов при наименьших затратах материальных, трудовых и экономических мероприятий, проводимых организацией и улучшения финансового ресурсы. Он планирует создать нормативно-правовую базу и высокий уровень развития, компания ведет работу по совершенствованию планирования экономических показателей.

Кроме того, главный инженер полномочий директоров. Он определяет техническую политику. техническая подготовка производства, его эффективности и сокращение материальных, финансовых и трудовых затрат на производство работ (услуг), их высокий уровень качества обеспечивает непрерывное улучшение. Он находится в процессе разработки и производства с целью достижения высокого уровня качества продукции, своевременного и высококачественного оборудования для производства, технического обслуживания, ремонта и модернизации, а также обеспечить эффективность проектных решений.

Генеральный подчинен инженер. Это продукт компании, прогрессивный, экономически целесообразной разработки ресурсов и внедрения процессов и способов организации. Контролирует создание планов по внедрению новых технологий, повышения эффективности производства, организует семинары для обеспечения контроля. Новые заводы, их специализации, развитие новых технологий, новых процессов, производственных мощностей и высокая эффективность работы организации и планирования погрузочного оборудования для выполнения расчетов.

Гладкое и техническое оборудование в машиностроении на уровне точности, требуемую для правильного использования и безопасной эксплуатации, техническое обслуживание рабочего состояния. она обеспечивает их необходимой технической документации, своевременно проведения ремонтных работ подрядчиков, планирует ремонт (таблицы) координаты, имя участвует в подготовке списка. ТВО, своевременный и качественный ремонт и модернизация оборудования, технический надзор за работу для повышения надежности и долговечности, государство организует, техническое обслуживание и ремонт зданий и сооружений, обеспечивает рациональное использование материалов для ремонта.

Кроме того, полномочия директора является руководителем лаборатории производства. Это лаборатория контроль качества сырья, соблюдение применимых стандартов и спецификации обеспечивает

полуфабрикаты и готовые изделия, а также организовать для химического анализа. что привело к разработке новых и существующих методов лабораторных испытаний для совершенствования производства и содействия их реализации. принять меры по сокращению затрат на рабочую силу.

Складские работники и т.д., чтобы ускорить и упростить поиск необходимого оборудования, материалов, принимая во внимание место для хранения, с учетом наиболее эффективного использования их запасов товарно-материальных запасов на месте для приема, хранения и распределения безопасности и обработки в соответствии с положениями фонда началась организовать безопасность. Инвентаризация материальных активов.

Заместитель директора по качеству продукции для обеспечения высокого технического уровня и качества продукции, продукции компании, в целях укрепления дисциплины труда выполнять в соответствии со стандартами и техническими требованиями, технической документации, контрактов на условиях поставок и контроля качества, а также организации.

**Миссия компании:**

Модернизация пищевых традиций России для здоровья будущих поколений.

Сотрудничество является предметом производства пищевых предприятий. Бизнес-инвестиции и учетная политика. «SoyuzPisheprom» Союз в области сертификатов качества окружающей среды «SoyuzPisheprom» Международный экологический фонд Премии высшей награды Челябинской области подтверждает свой статус как номер под 46. природные и экологически чистые продукты российских производителей и поставщиков, включенных в реестр. Принципы НАССР включают в себя: качество и безопасность производства пищевых продуктов системы ГОСТ Р ИСО 22000 (ISO 22000, 2005) соответствует требованиям.

Ассортимент продукции сочетает в себе очень большой и разнообразный. Она производит такие продукты, как:

## 1. булочная:

- первый белый хлеб из пшеничной муки. Качество хлеба органолептическим и физико-химическим показателям должны соответствовать требованиям ГОСТ 26987-86.

Содержание следующих веществ: вода-36,3; белок 8,1; углеводы, 48,8; масла и жиры - 1,0; Органическая кислота - 0,3. штабелирование, хранения и транспортировки зерна в соответствии с ГОСТ 8227-56.

- мука, белый хлеб. Качество продукции должно соответствовать требованиям ГОСТ 27842-88. Производственный контроль: соблюдение параметров процесса контролируется на всех этапах производства. Качество готовой продукции в соответствии с требованиями ГОСТ 27842-87 установками.

- плетеные булочки. Плетеные качество продукции в различных условиях, должны соответствовать требованиям РСТ 338-83 калачей. Rolls пакет два или четыре ручные и производство машин, такие как А2-ХТМ.

- Baton украдена из муки первого сорта. Качество продукции буханка должна быть в соответствии с ГОСТ 27844-88.

«Московская область» - высший сорт хлеба. Качество должно соответствовать требованиям ГОСТ 27844-88

### Популярные продукты:

King мука успешная выпечка - мука тесто ТМ «King» отличная форма, богатые питательными веществами, мучные магазины. Современная технология фрезерования, чтобы сохранить изобилие зерна пшеницы. 1 и отдельные зерна пшеницы продуктов сделаны с высокими оценками. технология производства, которая обеспечивает энергию, необходимую для иммунной защиты и легко усваиваются организмом насыщенных растительных белков и углеводов, продукт позволяет сэкономить.

Масло «Эльва» - один из наиболее важных продуктов питания, продукты питание «WorldFood 2009» бронзовой награды на международном форуме. Рафинированное растительное масло, первые горячекатаные, все

ценные запасы природных биологически активных веществ и микроэлементов.

Приготовленный завтрак. Недавно Ассоциация «SoyuzPischeprom» «Король бренда предлагает широкий выбор полезных» и «новый» SoyuzPischeprom. Этот завтрак: фрукты и ягоды, кукуруза, шоколад, кольца, булавки, шары и «фитнес» мюсли хлопья.

Шоколад кукурузные шарики, кольца, подушки для детей - полезное лакомство. При выборе этих продуктов, их здоровье или ужин, и всегда будет обязательно быть альтернативным источником энергии. Все эти продукты, кукурузная мука богата калий, фосфор, магний, и витамины группы В, витамин Е, каротин. Рис, зерновые завтраки, готовый легко усваиваются частями тела высокого содержания крахмала гранул различного.

Хлопья «Фитнес» - для всех семьи продуктов зерен являются уникальной, хорошо сбалансированной смесью. По мнению экспертов, регулярное потребление зерна поможет насытить организм витаминов, микро- и макроэлементов. Хлопья, а также витамины и минералы, богатые зерновые культуры, считается одним из самых низкокалорийных зерна кукурузы, кукуруза способна избавиться от жировых отложений. Так, для людей, которые следят за своей фигурой, «Фитнес» шелуха реальное удовольствие и будет в дополнение к большой программе спортивной подготовки.

мюсли с фруктами - диапазон короля от конкретной конструкции. орехи, кокосовый орех, семечки, шоколад и мед: Это состоит из натуральных ингредиентов. Multigrain основа - основа мюсли. Главные покупатели найти мюсли Швейцарии, но ни в коем случае меньше, чем на европейском рынке, по мнению экспертов, качества и королевской коллекции для мюсли.

Диапазон дробленого зерна успешно завершил подготовку мгновенной овсянки.

быстрый и здоровый энергетический завтрак - вкус шоколада и овсяной каши с апельсина, вишни, яблока и корицы в магазинах на Южном Урале, и несколько месяцев назад, вся Россия.

богатые витамины А и В группах высокого качества из цельного зерна овса крупы, минералов и аминокислот мгновенной торговой марки «King». темный шоколад, сладкие фрукты, апельсин, корица, сушеные вишни и яблоки: зернистая структура короля только с натуральными ингредиентами.

Легко готовить большие блюда, которые оптимально все питательные вещества, хранящиеся в человеческой свежести зарядке и развлечения. Вкусный полный завтрак современный человек полон энергии в течение дня, потому что диетологи рекомендуют сегодня являются точными. Тем не менее, время от времени, большинство людей просто не хватает времени, чтобы съесть завтрак в беде. «Для того, чтобы помочь своим клиентам, чтобы быть здоровыми,» SoyuzPischeprome разработали новые быстрые и здоровые рецепты. Продукты быстрого приготовления в 2005 году в диапазоне от производителя. Новый этап развития в связи с большим количеством запросов клиентов и предложений. все с учетом потребностей современного человека «рецепт» SoyuzPischeproma.

Гарниры традиционного типа меню паста стала частью каждой российской семьи. Благодаря скорости и относительно недорого, чтобы подготовиться, питательная пища вряд ли потеряет свою популярность в качестве самостоятельной пасты. Существует широкий выбор макаронных изделий очень отличается, по данным исследования, наиболее популярным среди потребителей, несмотря на то, что традиционная лапша, рожки, ракушка и тонкостенные трубчатые макароны.

«Сегодня от имени Челябинского завода хлеба Григоровича, United SoyuzPischeprom» торговая марка «King», «SoyuzPischeprom» производит более 25 видов макаронных изделий. Итальянские и швейцарские компании «современное оборудование» BuhlerAG продукция, произведенная с использованием сети «Fava». запатентованные составы готовых изделий из

янтаря-желтые и желто-соломенный, естественные цвета твёрдой пшеничной муки, продуктов питания, воды, используются природные ресурсы.

тонкостенные макаронные изделия древние особенности высокие потребительские свойства, быстрого приготовления макаронных изделий и полное содержание: высокая питательная ценность макаронных изделий Крупка сохранились питательные вещества и витамины, они хорошо впитывается. -Важно показатель качества макаронных изделий после варки.

Различные упаковки и макаронные изделия удобные, современные упаковки и потребительские свойства не потеряет возможность сохранить больше. Марка пакет обеспечит дизайн и внимание клиентов среди конкурирующих продуктов, упаковки информации о составе, свойствах и препаратах в деталях, эти продукты способствуют росту доверия и ответственного подхода к производителю.

Россия Телеканал 1 проект осенью 2013 года «Проверочная закупка» «Кинг» Паста ТМ выиграл так называемые эксперты и потребительского выбора. Жюри профессиональных продуктов и отличный вкус особо отметить полезные свойства. профессиональное и национальное жюри было в соответствии с самыми высокими стандартами качества русского. 2013-2017 на основе анализа спроса на крупную торговую сеть, престижные топ-10 самых популярных продуктов в пищевой группе «SoyuzPischeproma макаронных изделий.»

Уникальное новшество макаронных изделий ТМ «King» в прошлом году, новый сорт был: «Ассоциация» SoyuzPischeprom начал производить лапшу с зародышей пшеницы. Витамины, как правило, сосредоточены в семенах, кукурузе и Shell. Это верно, с полезными свойствами технологии производства используются в производстве макаронных изделий. & D имеет важное значение для роста и развития, в том числе зародышей пшеницы богат витаминами, растительный белок, от 12 до 18 аминокислот, 21 были сосредоточены на макро- и Microcell. Зерно ухо роста и прочности линии электропередачи. Растение является наиболее важным компонентом



функциональности продукта, и особенно полезен для укрепления иммунной системы, как часть крупы, макаронных изделий.

Ассоциация возрождения традиции власти в России, «SoyuzPischeprom» заботится о здоровье своих клиентов. Современные технологии переработки зерна помогает сохранить все богатство зерна. Разнообразие макаронных изделий бренда силы долголетия и здоровья самих и их отношений мудрым.

для производства сырья должно осуществляться в соответствии с соответствующим разделом книги «для производства хлеба и хлебобулочных изделий и технологических инструкций.»

Хлебобулочные изделия, школьные принадлежности, детские сады и больницы. импортировала хлеб, бублики, сушки, пирожные, кексы, зефир и другие продукты. город и сеть магазинов по всей стране, а также для экспорта в другие страны макаронные изделия, хлеб, кондитерские и войти.

## ГЛАВА 2. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА НА ОАО «КОМБИНАТ ХЛЕБОПРОДУКТОВ ИМ. ГРИГОРОВИЧА»

### 2.1. Характеристика профессионально-квалификационного уровня персонала предприятия

Численность работников по комбинату представлена в таблице 1:

Таблица 1 – Численность персонала на хлебокомбинате

Год	Обслуж. персонал (чел.)	ИТР (чел.)
2014	1130	110
2015	1170	120
2016	1190	130

На 2016 г. сокращение работников хлебокомбината не планируется. Профессионально-квалификационный уровень персонала комбината Manager - управляет всеми функциями компании. Производственные цеха, подразделения и другие подразделения компании и организовать эффективное взаимодействие с высокими темпами развития и управления производством их совершенствования; Рост производительности, эффективности и качества продукции на основе внедрения новых технологий, научной организации труда, производства и управления. Создание безопасных и комфортных условий для их труда, знаний и опыта квалифицированных кадров принять меры для обеспечения максимально эффективного использования на предприятии. Директор должен быть в состоянии: правила, директивы, приказы, инструкции и другие регулирующих органы, материалы, связанных с деятельностью предприятия; Строение профиля растений и специализации; Технология производства предприятия (например, хлеб); управления и управления бизнес-методы.

Квалификационный уровень: не менее 5 лет соответствующих предприятий реального сектора экономика, высокий профиль руководящих должностей в области технического образования и опыте работы.

Главный бухгалтер - учет и контроль на предприятии на основе прогрессивных форм и методов в целях обеспечения рациональной организации бухгалтерского учета и отчетности. Сотрудники предприятия, чтобы правильно рассчитать и трансфертных платежей в государственный бюджет, организует и расчет заработной платы. отсутствие средств, незаконное присвоение денежных средств и материальных ценностей, финансовых и экономических мер по предотвращению нарушений закона. На основе исходных документов и бухгалтерского учета обеспечивает своевременную подготовку финансовой отчетности. Руководит сотрудник бухгалтерии компании. Главный бухгалтер должен знать: организацию бухгалтерского учета и отчетности, а также экономических и финансовых правил компании, директив, указаний вышестоящих органов о деятельности методологических правил, а также другие управления и финансового контроля органов; формы и порядок финансовых расчетов; заказ прием, монтаж, хранение и использование средств; Положения расчетов с дебиторами и кредиторами; Отказ от дефицита, баланса дебиторской задолженности и других расходов; экономика и организация производства.

Квалификация: высшее экономическое образование и финансовый опыт на руководящих должностях не менее 5 лет.

Бухгалтер по стимулированию экономики и другие фонды государственных взносов в фонд социального страхования на финансирование капитальных вложений, заработной платы, налогов и других сборов и платежей, расчетные и перевода платежей в бюджет финансирования государственного производства, а также выделение средств. отправить файл, чтобы выполнить их в соответствии с установленными процедурами, следит за соблюдением бухгалтерских документов. бухгалтер должен знать: организацию бухгалтерского учета и отчетности правил, приказов, методических, нормативных и других руководящих указаний; Бизнес формы и методы бухгалтерского учета; Организация документов. Квалификация:

Первая категория бухгалтер: бухгалтер является второй категорией высшего экономического образования и опыт работы не менее 3-х лет.

Бухгалтер: не менее 3-х лет для второй категории услуг или среднего специального образования и опыта работы в качестве бухгалтера в длину, не требуя высшее экономическое образование.

Бухгалтер: не менее 3 лет опыта работы в бухгалтерии и управления программой и устанавливается в соответствии со службой или длины, не требуя специальной подготовки в области среднего профессионального образования.

Руководитель системы управления персоналом с целью выбора позиции директора включены в номенклатуру бизнес-навыков и специалистов предприятий и других физических особенностей исследования. участвует в организации профессионального развития и подготовить их для ведущих позиций. В соответствии с законом, организации, передачи и выпуска своевременной обработки; Свидетельство о занятости, в прошлом и нынешних сотрудников, передачи, хранения и книг и наполнение в рамках документации. Он должен знать: методические, нормативные и другие инструкции, касающиеся управления персоналом, кадровый учет предприятия; Основные технологические процессы производства предприятия; Методы движения учета персонала.

Квалификация: Организация технических и управленческих должностей в области управления людских ресурсов в области высшего образования и опыт работы не менее 5 лет.

Главный экономист и методические долгосрочные планы экономического развития, управляет и координирует деятельность всех подразделений компании. Он имеет бизнес во всех областях материальных, трудовых и финансовых ресурсов в целях обеспечения строгого соблюдения экономики. меры, направленные на совершенствование организации производства организовать экономическое развитие методов оценки. контролирует сроки отчетности о результатах хозяйственной деятельности

высших органов власти. Главный экономист должен знать: порядок вышестоящих органов, методические и нормативные материалы по организации экономической деятельности компании; экономические методы управления компанией; Организация, формы и методы бизнес-планирования; Порядок расчета экономического эффекта от внедрения новых продуктов и технологий.

Квалификация: По крайней мере, 5 лет высшего образования в процессе принятия решений в области экономики или инженерно-экономических знаний и опыта.

Главный инженер и вредное воздействие на окружающую среду, бережное использование природных ресурсов, а также предотвратить создание благоприятных и безопасных условий труда для развития бизнеса, реконструкции и модернизации событий, приведших к долгосрочным планам развития. тестирование новых методов и технологий, а также организует исследования и эксперименты. В соответствии с требованиями процесса научно-технической подготовки и повышения их квалификации будет обеспечивать непрерывное улучшение. Он должен знать: профиль, специализацию и, в частности, структура компании; промышленные и корпоративные технологии промышленных предприятий, технические, экономические и социальные перспективы развития; управления и управления бизнес-методы.

Квалификация: высшее техническое образование и профиль предприятий реального сектора экономики, по крайней мере, 5 лет соответствующего опыта работы на руководящих должностях.

Инженер (Технолог Ch.) - проверка и регулировка производственных процессов и режимов производства и технической документации, связанной с одобрить изменения. и контролирует реализацию перспективной технологической подготовки производства, строго в соответствии с процессами, установленного планом. Структура продукции или продукт проекта, а также обеспечивает промышленность и государственные

стандарты. Корпоративные клиенты, проекты, научно-исследовательские институты, отделы, в зависимости от предварительного процесса производства наиболее сложных вопросов для ведения переговоров. Он должен знать: производственный процесс для подготовки методических и нормативных материалов; Перспективы технологического развития отраслей и предприятий; характеристики, правильное использование оборудования, режимов его использования; технологическая подготовка процедур планирования производства и методов; Технические требования к сырью и готовой продукции.

Квалификация: высшее профессиональное и техническое образование и инженерный опыт, профиль предприятий реального сектора позиций экономики, технических и управленческих, по крайней мере, 5 лет.

Инженер-механик - организация, основное производство и инвентарь определяет, что требуется ремонт объектов, устаревшего оборудования, а также ремонт комплектов. внедрение новых технологий для разработки и тестирования работы оборудования и других работ, примет участие в пилотном. Улучшение текущей работы оборудования, используемого для определения оборудования и реализации его мероприятий. Я должен знать: руководство по организации технического обслуживания оборудования, зданий, сооружений; Ремонтная организация службы предприятия; оборудование и ремонт методы и процедуры планирования.

Квалификация: высшее профессиональное и техническое образование и инженерный опыт, профиль предприятий реального сектора позиций экономики, технических и управленческих, по крайней мере, 5 лет.

Заведующий лабораторией промышленного производства планирует методы контроля и руководящих принципов, контролировать работу своих лабораторий правильно и точно. Государственный контроль за подготовкой лабораторного оборудования и рабочих мест лаборатории персонала и меры по устранению недостатков. четко организовать своевременную обработку результатов лабораторных испытаний и журналов. Он должен знать:

инструкции по предварительно производственному процессу; режимы производства; лабораторное оборудование, операционные процедуры и методы исследования; стандарты, технические условия, процедуры и оперативные указания по лабораторному контролю.

Квалификация: По крайней мере 3-х лет высшее техническое образование степени и опыт работы в инженерно-технических должностях.

Менеджер хранилищ, обеспечивает соответствие богатства, хранящегося в условиях хранения хранения, складские операции сообщают. состояние оборудования и инвентаря, обеспечить своевременный ремонт огня контролирует наличие и пригодность оборудования. Охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты, возвращение данных для сбора, хранения и погрузки в своевременной погрузки и разгрузки фонда в соответствии с правилами техники безопасности. Он должен знать: нормативные документы по организации складских помещений; товары и стандарты материалов и технические характеристики; их потребление товарно-материальные ценности и нормы видов, размера, сорт, класс и другие качественные характеристики; погрузочно-разгрузочные операции, за счет ценностей, норм и правил организации.

Квалификация: бухгалтер профессиональное образование и опыт работы не менее 1 года, или по крайней мере 3-х лет учета и контроля образования и опыта.

Заместитель директора по качеству продукции, качество продукции, систем управления качеством, стандартов и правил по улучшению производительности приводит к разработке и осуществлению мер. Модель неожиданное организует процесс проверки качества готовой продукции и материальных ресурсов растений, качества и состояния технологического оборудования, производства, упаковки, хранения, погрузки и доставки условий, сырья, полуфабрикатов. удостоверяющим качество продукции обеспечивает контроль над готовой тестирования продукта и документации. Он должен знать: Руководство по контролю качества продукции;

совершенствование методов планирования качества продукции; Процедура сертификации качества промышленной продукции; тестирование и продукт приемка; Условия учета, процедуры отчетности и качество продукта.

Квалификация: высшее техническое образование и профессиональный опыт не менее 5 лет на руководящих должностях.

## **2.2. Заключение коллективных договоров (контрактов) на предприятии**

Акт, регулирующий коллективный трудовой договор, компания (административный) между работниками и работодателем социально-экономических и профессиональных отношений, и это рабочая сила.

Сотрудники в разработке, обсуждении и реализации коллективного договора, вопросы труда, уровень его эффективности в решении вопросов, касающихся жизни и социального развития трудовых ресурсов будут затронуты. Персонал коллективного договора в настоящее время в производстве и является наиболее важным правовым инструментом, с учетом конкретных условий. утверждены местным законодательством в целях обеспечения социальных гарантий для фактического производства, введение социальных партнеров (работодателей) и работников (трудоого) соглашения о создании правового акта - коллективный договор, так как смешанный правовой характер. Следовательно, коллективный договор - правовой акт, но и между работниками и работодателями на уровне предприятия является не только актом социального партнерства. определяет условия и поведение сторон, потому что он, а также моральный и политический акт.

различные профессиональные группы работников коллективный договор является документом, который гарантирует защиту прав и интересов пекарне. В соответствии с административной деятельностью предприятия и его организационными структурами, трудовыми отношениями, трудовыми нормами и заработной платой для работников, занятости, социальных льгот и



гарантий работников коллективного регулирования только и признаются в качестве уполномоченного представителя профкома.

то ясно, что двустороннее соглашение с концепцией коллективного договора. Эта продукция не является профсоюз, с одной стороны, один или более работников профсоюза от имени команды. Когда одна часть переговоров по проекту и необходимы для развития коллективных переговоров, как совместный представительный орган создал несколько профессиональных союзов. Один из офисов компании, принимая во внимание их замечания и обсудили проект с одобрения общего собрания (конференции) трудового коллектива будет завершена. Партия является коллективным трудовым договором.

чтобы достичь соглашения о совместном представительном органе, наиболее подходящий дизайн коллективного договора, общего собрание работников и от имени работников, работодатель попросил союз вступить в переговоры после утверждения общего собрания коллективного договора и разработал этот проект на его основе.

Таким образом, в этом случае, сторона коллективного договора, который является последним словом всех работников компании. Его коллекция, принятие коллективного договора с представителями профсоюзов, и даже если один не может согласиться. Закон дал право на коллективные трудовые проекты предложили коллективный договор является окончательным принятием решений.

вступить в переговоры с профсоюзами, а также личные и коллективные договора от имени работников, или от имени предложения и предложил, чтобы защитить интересы работников в коллективном договоре с правом подписать петицию. Это приложение является неотъемлемой частью коллективного договора.

другая сторона коллективного договора, работодатель (независимо от формы собственности, принадлежности и численности производственных

рабочих) непосредственно, или его уполномоченный представитель (директор) и его администрация.

Обязательства в соответствии с коллективным договором соглашением сторон к настоящему Соглашению, в котором четко различать лицо, ответственное за выполнение коллективного договора, указанного в соответствии с требованиями

Поэтому она должна быть субъектами коллективного договора:

Владелец и работодатель, как производственная сторона договора;  
его представитель, директор, управляющий директор и глава администрации;

Команда, как договаривающаяся сторона;

В качестве представителя трудового коллектива Союза;

определенные обязательства по введению юридического лица. Миллы Договаривающихся сторон экономической стабильности компании и благосостояние членов групп заинтересованы в создании оптимальных условий для этого, и признать отношения. В случае конфликта, они могут быть решены путем прямых и открытых переговоров в соответствии с действующим законодательством. бизнес-среда ухудшается из-за изменений в законодательстве или работников, с согласия сторон, договор может быть пересмотрен.

Администрация всех его положений, профсоюзных забастовок, бойкота или не объявлять замедление в компании берет на срок действия договора.

это будет развитием производственной демократии, потому что нынешний коллективный договор, с одной стороны, создание трудового законодательства правового регулирования производственных рабочих, местные трудовые коллективы в сборке, при непосредственном участии сотрудников, а с другой стороны, это акт участия в управлении предприятием своей местной рабочей силы, ведение коллективных переговоров, участие сотрудников правотворчества. Он представляет собой консенсус и интересы коллективного договора социальных партнеров на рабочем месте, потому что

интересы работников и работодателей. коллективный договор в правовой, экономической и социально-политической роли. Его значение возрастает в течение переходного периода. Здоровье и безопасность, а также улучшить социальные условия коллективного договора, гарантии прав трудящихся, трудового законодательства, чтобы улучшить свои местные проблемы, а также уважение, и компания будет направлена на развитие трудовых традиций.

коллективный договор будет служить в качестве учебного пособия трудовой дисциплины, работа разумные меры, чтобы поощрить высококачественный материал и труд коллективный договор предусматривает меры к нарушителям. производство, экономическое значение коллективного договора, направленный на повышение производительности труда, улучшение качества продукции, увеличение производства. Таким образом, коллективный договор, правовое, социальное, экономическое, политическое, промышленное и воспитательное значение.

Это введение коллективные переговоры по заработной плате на единственный и исключительный представителе работников, рабочее время, социальные проблемы и других условиях коллективного договора признает профком.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. предоставлять и защищать законные интересы членов профсоюза;
2. осуществлять контроль за выполнением условий коллективного договора, принимать меры, обеспечивающие выполнение двухсторонних обязательств;
3. защищать интересы трудового коллектива при распределении фондов предприятия, других социальных благ;
4. проводить работу по предупреждению и урегулированию трудовых споров (конфликтов) между членами трудового коллектива и администрацией;

5. приостанавливать деятельность цехов, участков, оборудования, если созданы нормальные условия труда и возможно нанесение ущерба здоровью работников;

6. оказывать юридическую и материальную помощь членам профсоюза;

7. направлять средства социального страхования на выплату всех видов пособий и пенсий, отдых работников и его членов семьи;

8. приобретать путевки для санаторного лечения работников и для отдыха их детей.

К Новому году приобретать подарки для детей и проводить утренники; осуществлять сбор и учет членских профсоюзных взносов, приобретать ценные подарки для поздравления вступающих в брак работников; оказывать материальную помощь членам профсоюза; вести постоянный учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении; проводить анализ заболеваемости; премировать лучших профсоюзных активистов.

Рабочие, руководители, специалисты и служащие обязуются: качественно и в срок выполнять производственные задания, бережно относиться к государственному имуществу, осуществлять правильную эксплуатацию зданий, сооружений и оборудования, наблюдать внутреннюю трудовую дисциплину, выполнять приказы, распоряжения администрации.

Сроки действия договора:

Вступает в силу с момента подписания коллективного договора и до подписания нового договора должен быть действителен в течение календарного года. коллективный договор следующие документы:

Положение о выплате;

Перечень дополнительных инструментов для защиты работников;

Соглашение по охране труда;

Перечень профессий, по распределению бесплатного молока и мыла; укрепление материально-технической базы плана действий.

Споры, возникающие в ходе переговоров и исполнении коллективного договора, разрешаются в соответствии с порядком, установленным законом. В случае возникновения разногласий, стороны в конфликт урегулировать спор должны попытаться использовать все доступные средства.

Следующие компенсации в случае несчастного случая, вызванный единовременным сотрудником компании на это: его семья, его средний выигрыш в размере единовременной суммы будет выплачены, если смерть работника или личный ущерб, причиненная компанией (в соответствии с законом о безопасности и гигиене труда) с момента смерти до пенсионного возраста теряются.

Административная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с положениями стандарта предлагают защитное оборудование вольнонаемного.

бесплатно молоко с вредными условиями труда работников, участвующих в производстве кондитерских изделий, кондитерских изделий, макаронных изделий магазинов.

Там нет централизованного белья предприятия, администрация стремится обеспечить теплую одежду моющего средства.

при заключении содержания коллективного договора - стороны договорились, что все его условия. В этих случаях стороны и определяет права и обязанности ответственности за их нарушение.

Перечень вопросов, которые могут включать в себя взаимные обязательства сторон:

Форма оплаты труда, установленных коллективными договорами, сборы, проценты, компенсации и дополнительной системы платежей и суммы увеличения стоимости платежного механизма контроля, с точки зрения инфляции.

обеспечение подготовки занятости, повторно занятости для увольнения.

время и время отдыха - продолжительность их работы, а затем совмещая работу и учебные пособия.

Безопасность и гигиена труда - женщины и молодые люди, в том числе условия, чтобы улучшить безопасность работников.

Коллективные договоры и социальное партнерство, ответственность сторон в целях обеспечения контроля за осуществлением профсоюзной деятельности.

## ОПЛАТА ТРУДА

Администрация и трудовой коллектив совместно направляют свои усилия на достижение расчетных экономических и финансовых показателей, обеспечивающих нормальную хозяйственную деятельность предприятия.

К коллективному договору прилагается: порядок образования фондов потребления, порядок образования средств на оплату труда, форма оплаты и стимулирования труда (размеры тарифных ставок и окладов, применяемых надбавок и доплат при наличии средств, льготы и компенсации).

Минимальные размеры тарифных ставок и окладов на предприятии устанавливаются не ниже утверждаемых Указом Правительства и меняются параллельно росту стоимости жизни. Суммы премии максимальными размерами не ограничиваются при наличии средств.

Каждому вновь принятому работнику разъясняются условия оплаты труда. О введении новых норм выработки и об изменениях оплаты труда, администрация извещает работников предприятия не позднее 2-х месяцев.

Администрация обязуется:

1. Оплату труда рабочих, руководителей, специалистов производить согласно штатному расписанию. Ежемесячно изменять заработную плату с учетом коэффициента инфляции.
2. Доплату рабочим в зависимости от условий труда производить согласно перечню конкретных работ и рабочих мест.
3. Тарификацию работ и присвоение разрядов рабочим производить согласно единому тарифно-квалификационному справочнику.

4. Открывать каждому вновь принятому рабочему трудовую книжку. По требованию, за каждый месяц выдавать расчетные листки с указанием размера зарплаты.

5. При бригадном выполнении работ распределении сдельного заработка между членами бригады производить по разрядам и отработанному времени за текущий период, с учетом коэффициента трудового участия, установленного решением бригады.

6. Премирование и вознаграждение кандидатов производить в соответствии с утвержденными положениями.

7. Не допускать задержку выплаты зарплаты. В исключительных случаях выдавать отдельным работникам внеплановые авансы в счет зарплаты в размере не более месячного заработка по согласованию с профсоюзным комитетом. Установить сроки выплаты зарплаты 10 числа каждого месяца.

8. Знакомить всех поступающих на предприятие с правилами внутреннего распорядка.

9. Строго следить, чтобы установленная продолжительность рабочего дня соблюдалась всеми работниками. Обеспечить строгий учет явки на работу, опозданий, отлучек и т.п.

10. Применять в отношении нарушителей трудовой дисциплины: прогульщиков, пьяниц, а также за разглашение коммерческой тайны все имеющиеся воздействия: лишение премий, годового вознаграждений, лишение льготных путевок и другие меры вплоть до увольнения.

Профсоюзный комитет обязуется: осуществлять систематический контроль за соблюдением законодательства по зарплате, за правильное применение премиальных положений. Контроль за соблюдением больничного режима. Систематически проверять правильность расчетов по зарплате и ее выплате.

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Администрация обязуется обеспечить полную и стабильную занятость рабочих на предприятии в соответствии с их профессией, квалификацией и коллективным договором.

Администрация уведомляет профсоюзный комитет о намерении изменить структуру, что может повлечь за собой увольнение работников или временное освобождения от работы не позднее, чем за 2 месяца.

В случае сокращения рабочих мест администрация обязуется принять меры по их воссозданию за счет расширения производственной деятельности в целях их трудоустройства.

Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор, обязуются совместно решить вопросы высвобождения кадров в случае реорганизации, ликвидации предприятия, передвижения кадров, совершенствования оплаты и условий труда.

Администрация обязуется не принимать дискриминационных мер при приеме и увольнении в отношении женщин с малолетними детьми, лиц с ограниченной трудоспособностью, а также молодых специалистов.

При увольнении работников по условиям экономической целесообразности персональный состав увольняемых и условия увольнения предварительно согласовываются с профсоюзным комитетом.

### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА Режим рабочего времени:

Для бригад производственного цеха распорядок работы следующий: на основании спроса населения. Экспедиция работает на основании графика работы производственного цеха;

операторы паровых котлов и печей работают на основании графика работы производственного цеха.

В исключительных случаях работник выполняет сверхурочную работу строго на условиях добровольности (согласно законодательству).

Предусматриваются особенности режима работы для различных категорий работников (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели).



### Отпуска:

Ежегодный отпуск для рабочих и служащих устанавливается не менее 24 рабочих дней.

Представлять работникам кратковременный оплачиваемый отпуск в случаях:

- 1) собственной свадьбы, дочери, сына - 3 дня;
- 2) рождения ребенка отцу - 2 дня оплачиваемые;
- 3) ухода за тяжелобольными членами семьи (без оплаты) на основании медицинских справок;
- 4) смерти близкого родственника - 3 дня;
- 5) собственный день рождения - 1 день оплачиваемый;
- 6) провожание в Армию сына - 1 день оплачиваемый.

Расходы на оплату этих отпусков производится за счет средств, направленных на оплату труда.

Администрация предоставляет новостройщикам до 2-х месяцев отпуска без содержания для строительства индивидуального жилого дома (до 3-х лет с начала строительства).

### Доплаты, надбавки, льготы и компенсации:

В зависимости от условий труда работникам устанавливаются доплаты: за работу в ночное время в размере 100%, охранникам - 50%; за работу в тяжелых и вредных условиях труда на основании аттестации рабочих мест - 12%, особо вредных условиях труда - 24%; за работу в выходные дни - 100%; за работу в праздничные дни - 100%. Надбавка учитывается при начислении премии, пособий по социальному страхованию, отпускных.

При отсутствии средств на счету предприятия администрация обязуется в указанные сроки обеспечить выплату зарплаты на уровне государственных гарантий оплаты труда в соответствии с Указом Президента РФ.

Всем работникам, работающим по скользящему графику, доплачивается за переработанные часы, согласно законодательству.

Лицам, ответственным за составлением табеля учета рабочего времени, указывать количество переработанных часов.

#### Охрана здоровья, социальное обеспечение.

Администрация обязуется выделять средства для приобретения путевок в дома отдыха и санатории.

Оплата за счет средств предприятия должна составлять не менее: санаторные – 90%, туристические – 80% стоимости путевки. Санаторные путевки распределяются профсоюзным комитетом в строгом соответствии рекомендацией врача. Для премирования лучших работников выделять средства на приобретение туристических путевок при наличии денежных средств.

Стороны признают, что без создания условий жизни, быта и отдыха рабочих невозможна максимальная эффективность производства, социального благополучия коллектива предприятия.

В этих целях предприятие обязуется при уходе на пенсию выплачивать единовременное пособие в размере 3-х месячного оклада.

#### ОХРАНА ТРУДА

Администрация принимает на себя обязанность обеспечивать здоровье и безопасность условий труда, производственного быта в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда и информировать трудовой коллектив о состоянии условий труда. На эти цели из средств предприятия выделяется 2% от фонда потребителя.

Стороны признают своей обязанностью сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда, и считают управление охраны труда неотъемлемой частью производственного процесса, который предусматривает:

- регулирование отношений в области охраны труда женщин и молодежи в соответствии с законодательством;
- организацию и ведение производственного процесса с обязательным соблюдением всех нормативных требований;

- обучением вопроса охраны труда рабочих массовых профессий, а также руководителей и специалистов;
- организацию медицинских осмотров работников;
- ответственность работников за нарушение требований, норм и правил по охране труда;
- материальное стимулирование работников за работу без травм и аварий;
- функциональные обязанности и ответственность руководителей и должностных лиц в вопросах охраны труда;
- осуществление всех работ в строгом соответствии с требованием правил техники безопасности и производственной санитарии, проводить своевременное обучение и инструктаж по технике безопасности и производственной санитарии рабочих, ИТР, служащих;
- проведение систематической работы по повышению культуры производства, улучшению условий труда рабочих, повседневное осуществление контроля по технике безопасности;
- администрация обязуется обеспечивать рабочих оборудованием, санитарно-бытовыми помещениями. Обеспечить нормальную и бесперебойную работу душевых; умывальников и других санитарно-бытовых устройств. Выполнение работы по подготовке цехов, участков к осенне-зимнему периоду, план и сроки проведения работ по подготовке к зиме согласовать с комитетом профсоюза и объявлять не позднее второго квартала следующего года приказом по хлебокомбинату;
- обеспечение рабочих питьевой водой;
- осуществление систематического контроля за состоянием воздушной среды в цехах и участках путем регулярного проведения лабораторных анализов.

Информирование трудящихся.

Администрация обязуется:

- систематически информировать членов коллектива о финансовом положении, а также решение вопросов труда социального развития;
- проводить систематически совместно с профкомом рейды проверки по сохранности материальных ценностей и эффективности использования резервов производства;
- информировать членов коллектива о своих решениях по различным вопросам.

## КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, состоящая из равного числа представителей сторон.

Стороны, подписавшие коллективный договор, один раз в полгода отчитываются о его выполнении на профсоюзном собрании.

Представители администрации и профсоюзного комитета, подписавшие коллективный договор, несут дисциплинарную, материальную и уголовную ответственность за невыполнение взятых на себя обязательств.

Должностные лица и отдельные работники, виновные в невыполнении конкретных обязательств по коллективному договору, несут ответственность в порядке, установленном законом.

Трудовой коллектив и профсоюз не несут юридической ответственности по коллективному договору. Они за невыполнение его условий несут лишь морально-политическую ответственность.

Работодатель и должностные лица его администрации за невыполнение условий коллективного договора несут правовую ответственность вплоть до освобождения руководителя от должности по требованию профсоюзного органа.

Все условия коллективного договора по их характеру могут быть классифицированы по трем следующим видам:

1. Нормативные условия, предоставляющие дополнительные льготы, преимущества или устанавливающие виды и размеры оплаты труда, дополнительные отпуска и т.д. Эти условия применяются каждый раз к тем

работникам, кто имеет по договору право на них. Действуют эти условия весь период существования коллективного договора. С расширением ныне договорных начал регулирования труда нормативные условия коллективного договора все более расширяются.

2. Обязательные условия предоставляют конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и их субъектов-исполнителей, отвечающих за их выполнение. Эти условия действуют до их выполнения, а за тем погашаются выполнением. Большая часть обязательных условий в коллективном договоре, как правило направлено на улучшение охраны труда и бытового обслуживания работников.

3. Организационные условия. Это условия о сроках действия договора, контроля за его выполнением, о порядке исполнения и пересмотра, а также об ответственности за нарушение ответственности коллективного договора.

Все условия коллективного договора могут лишь улучшать, по сравнению с законодательством, условия труда работников. Условия, ухудшающие их, считаются недействительными.

В течение срока действия коллективного договора все его изменения, дополнения производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном в коллективном договоре, а если он не определен, то в порядке, установленном законом для заключения коллективного договора, с утверждения общего собрания (конференции) трудового коллектива. Закон установил определенные гарантии для трудового коллектива при ликвидации предприятия, предусмотрев, что претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами. Ликвидационная комиссия по согласованию с профсоюзом определяет размер их средств для трудового коллектива и распределяет их по подразделением и среди работников.

При смене собственника имущества предприятия действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. В этот период

стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего. При пересмотре коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и других условий, предусмотренных прежним коллективным договором. Необоснованный отказ в заключении коллективного договора с трудовым коллективом приватизируемого предприятия или невыполнение требования о социальных гарантиях их работников может повлечь наложение штрафа на виновное должностное лицо в размере от 10-ти до 100-кратной величины минимального размера оплаты труда. Но штраф не освобождает его от выполнения соответствующих обязанностей. При ликвидации предприятия коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Прекращение договора – это акт прекращения трудовых правоотношений работника с администрацией. Отстранение работника от работы еще не прекращает само по себе трудовое правоотношение, здесь лишь приостанавливается выполнение работником его трудовых функций по коллективному договору, с приостановкой выплаты за это время зарплаты. Прекращение коллективного договора с отстраненным работником возможно лишь по общим основаниям, предусмотренным законом. Так, работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в этот день, т.е. отстраняет от работы на этот день. В иных случаях закон, как правило, не предоставляет право администрации самой отстранять работника от работы, исключения предусматривают лишь некоторые уставы от дисциплины.

Прекращение договора может наступить лишь тогда, когда есть для этого законные основания.

Основаниями прекращения договора являются также жизненные обстоятельства, которые признаются законом как юридические факты для прекращения договора.

Само по себе наличие основания увольнения не прекращает трудового правоотношения. Для этого необходим определенный юридический акт как действие соответствующего лица (приказ администрации или заявление работника), оформленный в установленном законом порядке и отражающий волю стороны договора на его расторжение. И наличие основания для увольнения по инициативе администрации не обязывает ее увольнять работника, а дает ей лишь право на увольнение с соблюдением соответствующего порядка. Строгая регламентация законом оснований прекращения договора и порядка увольнения работников по каждому из оснований является важной юридической гарантией права на труд.

Прекращение коллективного договора правомерно в следующих случаях:

- есть указанные в законе основания;
- соблюден определенный порядок увольнения работника по данному основанию;
- имеется юридический акт прекращения трудовых правоотношений.

Все основания увольнения по субъектам, к которым они применяются, делятся на общие и дополнительные.

1) Основаниями прекращения контракта являются:

соглашение сторон коллективного договора. Это основание характеризует договорной характер коллективных отношений, которые устанавливаются по соглашению сторон. И соглашением сторон могут прекращаться. На практике данное основание прекращения коллективного договора применяется в тех случаях, когда стороны досрочно прекращают срочный коллективный договор. Законодательство не указывает каких-либо причин, организовывающих возможность такого соглашения, и при прекращении договора с неопределенным сроком. Это основание увольнения указывается в трудовой книжке в случае, если контрактом предусмотрено увольнение в соответствии с указанным в Законе.

Если стороны согласились прекратить договор, то он прекращается в любое время. Аннулирование этой договоренности может иметь место лишь при взаимном соглашении администрации и работника.

Истечение срока договора, заключенного на срок до 5-ти лет или на время выполнения определенной работы. Сам факт истечения срока, окончания обусловленной работы не прекращает договор, если работник продолжает работать. Для его прекращения и здесь необходимо действие одной из сторон коллективного договора, выражающее ее волю на прекращение договора.

Если истечение срока договора или окончания обусловленной работы трудовое отношение фактически продолжается, и ни одна из сторон не требует его прекращения, то договор признается продолженным на неопределенный срок.

Призыв или поступление работника на военную службу. За призванным сохраняется право поступления в то же предприятие по возвращении из армии. Если призванный освобожден в течение трех месяцев со дня призыва от службы в армии, то ему должна быть предоставлена та же работа, что и до призыва, согласно Закону о всеобщей воинской обязанности.

Перевод работника, с его согласия, на другое предприятие или переход работника на выборную должность. Это основание увольнения применяется лишь при переводе в другое предприятие, т.е. когда с прежним предприятием договор прекращается. При этом для применения увольнения в порядке перевода необходима ясно выраженная на это (в письменной форме) воля трех лиц: работника (подает об этом заявление); руководителя по новому месту работы; руководителя по старому месту работы. При переходе же на выборную должность должен быть акт избрания на это должность.

Отказ работника от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда. В этом случае администрация может применять увольнение только тогда, когда такое изменение условий труда было вызвано изменением в организации производства или труда. Если же никаких



изменений не было, то она без согласия работника не имеет права существенно изменять условия договора.

Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы, увольнению от должности либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы. Увольнение производится не ранее вступления приговора в законную силу, поскольку до того он может быть отменен в кассационном порядке.

2) Контракт, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут досрочно по инициативе работника, если он письменно предупредит об этом администрацию за 2 недели. По истечению срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

3) Срочный коллективный договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, нарушения администрацией законодательства о труде.

4) Контракт, заключенный на неопределенный срок, а также срочный контракт до истечения срока его действия могут быть расторгнуты по инициативе администрации в случаях:

ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников;

систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него контрактом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к такому работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

прогула (в том числе отсутствия на работе более 3-х часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

неявки на работу более 4-х месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам.

5) Расторжение контракта с руководящим работником допускается по требованию профсоюзного органа в случаях, установленных законодательством о труде.

6) В вопросах, не предусмотренных настоящим Положением, стороны коллективного договора руководствуются законодательством о труде.

Контрактная система на хлебокомбинате вводится с целью:

- максимального учета индивидуальных особенностей работника, его профессиональных и деловых качеств;
- создания дополнительных стимулов к высокопроизводительному и качественному труду;
- учета приоритетных интересов хлебокомбината;
- повышения взаимной ответственности сторон.

Система распределения собственности через акции и система оплаты труда послужила своеобразным «эликсиром жизни» для умирающего еще 2 года назад предприятия.

Ощувив себя хозяином, коллектив понял, что судьба каждого зависит от общих результатов и в его силах эти результаты наращивать. Темпы вхождения в рынок задаются руководителями предприятия и командой специалистов, которую ему удастся сформировать. Степень ответственности этих людей во многом зависит от статуса предприятия.

Одно дело, если предприятие относится к бюджетной сфере худо-бедно поддерживаемой государством, и совсем другое - если это независимая от государственных инъекций структура. Здесь связь идет только в одном направлении - через выплату налогов в бюджет.

Сегодняшний статус комбината, с одной стороны, прочно защищает коллектив от любых посягательств на его имущество, но с другой стороны, оставляет руководителей комбината один на один с рабочим человеком и его проблемами.

И поэтому особенно важно, каков потенциал «мозгового центра» хлебокомбината и как он реализуется на практике, ибо от этого зависит дальнейшая судьба предприятия.

Именно поэтому на комбинате осуществляется перевод управленцев и среднего звена на контрактную систему работы.

Какие преимущества для предприятия в целом, с точки зрения роста доходов, имеет контрактная система?

Во-первых, она будет стимулировать «мозговой центр» в поиске новых решений, и тем самым усилит степень ответственности управления за общие результаты работы предприятия.

Во-вторых, позволит оперативно реагировать на изменение приоритетов в деятельности комбината и нанимать людей под обеспечение этих приоритетов.

В-третьих, обеспечить максимальную реализацию способностей, деловых и профессиональных качеств работника.

Работая по контракту, человек понимает, что его дальнейшая судьба зависит от его усилий и профессионального мастерства. Если эти усилия недостаточны, это будет последний его контракт на данном предприятии.

И еще один аргумент в пользу контрактной системы. Он связан со стилем управления, принятым руководством комбината. Этот стиль управления сочетает жесткость и демократию, причем в тех пропорциях, которые необходимы, чтобы обеспечить успешную работу комбината. Именно этот стиль помог руководству распутать клубок проблем, стоящих перед предприятием еще недавно, объединить вокруг общей цели коллектив талантливых и энергичных людей, с их помощью войти в рынок.

На предприятии разработан пакет документов, регламентирующих работу по контракту.

### 2.3. Подготовка кадров на предприятии

Постоянная потребность предприятия в повышении производительности труда, для этого в первую очередь необходима качественная рабочая сила. Поэтому важнейшим фактором эффективной работы предприятия является непрерывная переподготовка персонала. Между квалификацией работника и эффективностью его труда существует прямая зависимость: чем выше его разряд, тем выше производительность его труда. На выполнение одной и той же работы у квалифицированных работников уходит значительно меньше времени, чем у менее квалифицированных. Более квалифицированные работники быстрее и эффективнее осваивают новую технику, технологию, методы организации труда. Благодаря своей высшей образовательной и профессиональной подготовке, такие работники получают возможность технологически «видеть» значительно больше своих непосредственных обязанностей в процессе производства. Именно это во многом предопределяет более высокую степень удовлетворения своим трудом.

Подготовка персонала представляет собой процесс приобретения работниками теоретических знаний и практических навыков в объеме требуемой квалификационной характеристики начального уровня квалификации.

Переподготовка персонала – означает обучение квалификационных работников с целью изменения их профессионального профиля для достижения соответствия квалификации кадров требованиям.

Повышение квалификации персонала – это процесс совершенствования теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, освоение передовой техники и технологии, ориентации труда, производства и управления.

В современных предприятиях практикуется непрерывная система профессионального обучения работников, а количество ступеней обучения

зависит от сложности профессии и специальности. Такая непрерывная подготовка необходима потому, что в мировом хозяйстве насчитывается свыше 400 тыс. видов деятельности, объединенных по 48 тыс. профессий и это обстоятельство требует непрерывного совершенствования системы обучения.

Переподготовка кадров во многих случаях носила формальный характер, так как повышать квалификацию работники посылались часто потому, что по плану надо было побывать на курсах один раз в 5 лет.

Значение обучения и переподготовки кадров на предприятии широко признано во всем деловом мире. Существует целый ряд причин, вызывающих необходимость обучения, переподготовки. Главными из них являются:

- увеличение стоимости рабочей силы как производственного ресурса;
- давление конкурентов требует сокращения затрат, а следовательно большего эффективного использования трудовых ресурсов;
- технические изменения, требующие овладение новейшими знаниями;
- нехватка достаточно квалифицированных работников на национальном уровне;
- подготовка работников к занятию более высокой должности;
- развитие потенциала работников, удовлетворения потребностей высших уровней;
- социальная ответственность предприятия за своих работников;
- появление новых производственных работников.

Обучение также требуется и полезно в следующих трех основных случаях:

- когда работник поступает на предприятие;
- когда работника назначают на новую должность или получают новую работу;
- когда проверкой установлено, что у работника не хватает определенных навыков для эффективного выполнения своей работы.

По высшему образованию разработана программа «Высшая школа», основными моментами которой являются:

- демократизация высшего образования;
- расширение возможностей для получения желаемого образования каждым членом общества;
- формирование надежного экономического механизма и функционирования высшей школы в условиях рынка;
- переход на многоуровневую систему подготовки кадров
- повышение социального статуса интеллигенции в общественно-политической и экономической жизни страны.

Подготовка кадров внутри предприятия обусловлено следующими причинами:

- 1) недостаточным развитием сети стационарных учебных заведений;
- 2) сравнительно короткими сроками обучения, что позволяет предприятию без ощутимых затрат восполнить недостаток в рабочих;
- 3) возможности использования для обучения рабочих современного оборудования, имеющегося на предприятии и не имеющегося в стационарном учебном заведении.

Различают три формы подготовки рабочих на предприятии: индивидуальная, групповая и курсовая.

При индивидуальной форме каждому обучающемуся прикрепляется высококвалифицированный рабочий или мастер, которые и ведут его обучение.

Групповая форма применяется на крупных предприятиях. Теоретические знания эта группа получает либо самостоятельным изучением, либо с помощью инженеров отдела производственного обучения. С этой целью создаются специальные учебные кабинеты.

Курсовая форма также применяется на больших предприятиях, и обучение проходит в 2 этапа:

- в учебных группах на специально созданной для этого учебно-производственной базе;

- на рабочих местах в действующих цехах. Повышение квалификации рабочих может осуществляться:

- на производственно-технических курсах;
- в школах по изучению передовых методов труда;
- на курсах целевого назначения.

Повышение квалификации руководителей и специалистов осуществляется:

- в институтах повышения квалификации;
- на факультетах повышения квалификации при ВУЗах.

Время обучения руководителей и специалистов засчитывается им в общий стаж, за это время им выплачивается средний заработок, другие вознаграждения. Любая форма обучения, переподготовки и повышения квалификации должны в своей основе иметь какие-либо мотивирующие факторы и только в этом случае будет эффективно.

Постоянная потребность предприятия в повышении производительности труда, в повышении теоретических знаний заставляет планомерно вести подготовку кадров и повышать их квалификацию. Между квалификацией работника и эффективностью его труда существует прямая зависимость.

#### Обучение:

Для приобретения начального уровня квалификации проводится обучение работников. Чаще всего это индивидуальные занятия. Каждый новый работник комбината имеет наставника, который обучает его теоретически и практически. Кроме этого мастер один раз в 2 месяца проводит занятия с бригадой для повышения квалификации работников.

В январе 2011 г. комбинат приобрел новую бараночную машину и лапшерезку. Для эффективного использования этой техники и ее

обслуживания на трехмесячные курсы были отправлены четыре работника предприятия. После курсов троим из слесарей-ремонтников повысили разряд.

#### Переподготовка:

Давление конкурентов требует сокращения затрат, а следовательно и более эффективного использования трудовых ресурсов. С этой целью на комбинате прошли переподготовку многие работники. В связи с новыми технологиями выпечки кондитерских изделий, использованием новых ингредиентов при изготовлении пирожных, кексов и т.д. комбинат нуждался в квалифицированных работниках. Поэтому в 2015 г. переподготовку прошли 5 работников в г. Москве. После переподготовки двум из них был присвоен высший разряд (стаж работы 18 лет и 21 год), а остальным был повышен разряд.

Технические изменения, требующие овладения новейшими знаниями и нехватка достаточно квалифицированных работников требуют от предприятия дальнейшего планирования по переподготовке кадров.

В 2016 г., в связи с приобретением электропечей, планируется отправить на курсы двух работников. В феврале 2016 г. десятидневную переподготовку прошла работница лаборатории.

#### Повышение квалификации:

Производство требует от работника постоянного совершенствования теоретических и практических знаний, повышение профессионального мастерства, освоения новых технологий, ориентации труда. Повышение квалификации работников проводится один раз в 5 лет. За последний год такие курсы прошли 16 работников. Они были организованы в учебных группах на специально созданной для этого учебно-производственной базе училища № 63 г. Екатеринбурга. В июле 2016 г. планируется провести такие курсы для работников кондитерского цеха, которые будут организованы на рабочих местах в действующих цехах. Планируется прохождение курсов целевого назначения для работников лабораторий всех цехов.



Финансовые и экономические трудности не позволяют комбинату принимать на работу новых работников и увеличивать штат. Поэтому дирекция предприятия старается создать условия, благоприятные для обучения всех работников, т.к. от этого зависит производительность труда, качество продукции, экономия материальных ресурсов. Поэтому своевременная и высококачественная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала является важнейшим фактором эффективной работы хлебокомбината.

Подготовке руководящих кадров на комбинате придается большое значение. Ее цель – развитие навыков и умений, необходимых служащим для эффективного выполнения своих должностных обязанностей и целей. Для успешной подготовки руководящих кадров нужен тщательный анализ и планирование.

На хлебокомбинате планирование подготовки руководящих кадров выполнялось посредством оценки результатов деятельности каждого из руководителей. В соответствии с этим для мастеров спланированы три семинара районного масштаба.

Здесь мастера повышают свой квалификационный уровень, умение работать с людьми, знакомятся с новой технологией, введенной на комбинате. Для более эффективной работы на предприятии с целью повышения умений и навыков, требующихся для достижения задач и целей комбината, проведен семинар в феврале 2014 г. на областном уровне для инженерного состава предприятия. На август 2016 г. планируются курсы повышения квалификации для главного инженера комбината.

С целью ознакомления с новыми технологиями по выпечке хлебобулочных изделий заведующий производством в марте 2014 г. прошел месячные курсы повышения квалификации в г. Москве. На сентябрь 2016 г. спланированы месячные курсы для технолога кондитерского цеха.

За последние 2 года на предприятии несколько раз проводилось перемещение кадров. В основном перемещались руководители низового

звена из цеха в цех на срок от трех месяцев до одного года. Это было связано с целью ознакомления руководителей со многими сторонами деятельности. Такие знания нужны для более успешной работы и для подготовки сотрудников на более высокие должности.

Планомерная и систематическая работа по выполнению профессионального уровня проводится и с руководителями высшего звена. Все работники ИТР систематически проходят курсы в г. Москве. Директор комбината работает в этой должности 26 лет. За это время он систематически проходил курсы повышения квалификации, участвовал в семинарах, дискуссиях, деловых переговорах. Исходя из этого, можно сделать вывод, что руководящие кадры предприятия планомерно, систематически непрерывно повышают свои знания, умения и навыки.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ формирования результатов исследования позволяет сформировать следующие выводы:

1. Меняющаяся хозяйственная среда ставит и опытных руководителей предприятий перед необходимостью по-иному строить свои отношения с персоналом и управлять им, просчитывая все будущие шаги.

2. Если руководитель рассчитывает на процветание и успех своего дела, то должен уметь использовать в управлении те методы, формы и стиль, предлагаемые в данной работе.

Решению многих задач и призвана помочь эта работа, так как здесь раскрыта концепция управления персоналом организации в условиях рыночных отношений. Руководителю необходимо знать, как решать проблемы, как умело и уместно использовать соответствующие технологии и методы управления персоналом. И если умелость подразумевает практическое овладение соответствующими навыками, то под уместностью понимают адекватность используемого метода ситуации в организации. В этом смысле известные на сегодня методы, технологии и процедуры управления персоналом могут быть объединены в три подгруппы: методы формирования кадрового состава, методы поддержания работоспособности персонала, методы оптимизации кадрового потенциала и реорганизации.

Практическую значимость работы может составить внедрение на предприятии хлебокомбината следующих предложений. Управление персоналом должно осуществляться через согласование целей между сотрудниками и руководителем. Однозначные и ясные цели, которые по возможности должны обсуждаться и согласовываться с сотрудниками при составлении планов их деятельности, учет способностей сотрудников при утверждении рабочих целей, объяснений связи между целями работника, целями подразделений и целями предприятия в целом.

Роль и цели управления находятся в тесной связи между собой. Роль руководителя, занимающего определенную должность, представляет набор

определенных поведенческих правил, меру его влияния и степень участия в целенаправленной деятельности.

Данная работа конкретно и подробно предлагает изучить и использовать принципы, модели, критерии, концепции и т.п. в работе руководителя. Предлагаемая Эшридская модель, схема Блейка-Моутона, координирующее руководство помогут руководителю решить многие проблемы управления персоналом на предприятии.

