Министерство образования и науки РФ

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

Российский Государственный Торгово–Экономический Университет (РГТЭУ)

Южно-Сахалинский институт (филиал)

Кафедра менеджмента и коммерции

КУРСОВАЯ РАБОТА

По дисциплине: «Основы менеджмента»

Тема: «Личность в системе управления»

Выполнил: Студентка 2 курса

Специальности «Менеджмент организации»

Очной формы обучения

Группа 1.611 Мухаббатова З

Проверила: Тютюнникова Б.Г.

Южно – Сахалинск 2008

Содержание

Введение

Глава 1. Понятие и структура личности

1.1 Понятие личности

1.2 Психологическая структура личности

Глава 2. Методы управления персоналом

Глава 3. Характеристика кадровой политики ОАО «Долинский хлебокомбинат»

3.1 Характеристика предприятия

3.2 Организационная структура управления предприятием

3.3 Методы мотивации персонала Хлебокомбинат «Долинский»

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Ориентация экономики на рыночные отношения коренным образом меняет подходы к решению многих экономических проблем и, прежде всего, тех, которые связаны с человеком. На современном экономическом этапе человек выполняет многообразные экономические функции. В качестве живого носителя производительных сил человек обладает множеством атрибутивных качеств и свойств, совокупностью разнообразных потребностей и способностей. Как активный творческий субъект отношений в системе современной экономики человек играет функциональную роль.

В последние десятилетия произошли крупные изменения в управлении бизнесом. Все большее количество фактов и результатов исследований говорит о том, что на первое место по влиянию на долгосрочный успех предприятия выходит человеческий фактор. Хорошо обученный, правильно организованный и мотивированный персонал определяет судьбу предприятия.

Поэтому понятно то внимание, что уделяется концепции управления, в центре которой находится человек, рассматриваемый как наивысшая ценность. В соответствии с ней все системы управления нацелены на более полное использование способностей работника в процессе производства, что является основой эффективной деятельности предприятия (организации, фирмы). Действительно, использование вещественного фактора производства зависит от уровня развития работника, совокупности его профессиональных знаний, умений, навыков, способностей и мотивов к труду.

На протяжении многих лет наша страна находилась за своеобразным занавесом, имя которому “административно-командная система”, охватывающим все сферы жизнедеятельности общества, включая каждого человека. Кризис в России в 1991 году существенно изменил отношение к человеку как работнику, он имеет существенные отличия от обычных кризисов, свойственных капиталистической экономике:

- он начался не в результате экономического подъема и превышения растущего производства над неуспевающим за ним спросом, а в период падения производства вследствие того, что спрос резко упал, стал меньше предложения и затем снижался быстрее падения производства,

- он возник не в капиталистической экономике, а в переходной к капиталистической,

- по своим масштабам российский кризис превзошел все имевшие место в истории экономические кризисы в капиталистических странах.

Основной причиной, вызвавшей экономический кризис, является проведенная рыночная реформа - не только хронологически, не только по форме, но и по существу. Данный финансовый кризис характеризовался огромным бюджетным дефицитом, неплатежеспособностью предприятий, инфляцией и полным обесцениванием национальной денежной единицы. Нарастание неустойчивости в развитии экономики в 1990-е гг. привело к критическому пересмотру методов управления на уровне государства и фирм.

Переход от плановой экономики к рыночной способствовал формированию новой системы управления персоналом, где важным моментом являлся человеческий фактор. Решение кадровых вопросов в условиях рыночных отношений и рынка рабочей силы приобретает особо важное значение, так как меняется общественный статус работника, характер его отношений к труду и условиям продажи рабочей силы (степень разработанности проблемы, цель, задачи, объект, предмет, методы, практическая значимость, структура)

Актуальность работы заключается в том, что личность является основополагающей частью нормальной работы предприятия.

Задачи курсовой работы – раскрыть понятие личности, его значение в условиях управления.

Объект исследования – личность в системе управления персоналом.

**Глава 1. Понятие и структура личности**

**1.1 Понятие личности**

Жизненный путь каждого человека, условия его развития и деятельности неповторимы. Поэтому каждый человек обладает уникальным набором психофизических особенностей, присущих только ему[[1]](#footnote-1):

* психических состояний (активности или пассивности; вдохновения или апатии; мобильности или безволия);
* психических свойств-качеств (темперамент; способности; характер; направленность);
* психических образований (интеллект; нравственность; эстетика; воля; целеустремленность и др.).

Совокупность унаследованных и выработанных человеком психических и физических особенностей, которые отличают его от других людей, определяет его индивидуальность.

Индивидуальность - это особенности человека, отличающие его от других людей. Это не только неповторимое своеобразие внутренних психологических функций человека (особенности памяти, воображения, внимания и т.п.), но и особенности отношений и реакций на те или иные жизненные явления, самобытность его чувств, оригинальность интересов и увлечений (что он любит, что ненавидит, к чему он равнодушен и т.д.).

В то же время человек является членом общества, занимает в нем определенное положение и связан с ним различными отношениями. В процессе своих отношений к обществу, к труду, к другим людям, к самому себе человек раскрывает и формирует свою индивидуальность и воспринимается обществом как личность.

Личность - это конкретный человек, носитель определенной индивидуальности и обладатель определенного социального положения (статуса) в обществе. Внутренняя зрелость личности проявляется в поступках человека, в его действиях и поведении.

Личность - понятие общественное, социальное, это своеобразный продукт общения и взаимодействия людей. Сущность личности составляет не ее прическа, не ее кровь, а ее социальное качество.

Личностью можно стать лишь по отношению к миру, к тому, что вокруг тебя, и абсолютно невозможно при равнодушии ко всему этому. Не каждое душевное движение нашей личности представляет общественный интерес.

Но и в коллективе личность старается сохранить свою индивидуальность. Всякая потеря или ограничение индивидуальности вызывает протест. Что же тогда заставляет личность идти в коллектив? Здесь можно назвать два мотива: материальная сторона и необходимость общения.

Способность управлять своим поведением определяется степенью самосознания личности, которое не только индивидуально, но социально и исторично. Поэтому, чтобы понять человека как личность, необходимо достаточно полно знать его социальную среду, картину и характер его взаимосвязей с реальным миром. Такая картина формируется в различных социальных группах: в семье, среди друзей, среди коллег по работе, по учебе и т.д.

Сила и слабость личности относительны. Они определяются, с одной стороны, положением человека среди других людей, а с другой - степенью самопознания. Личность свободна и сильна, если она осознает себя личностью. Но такое осознание не только индивидуально, оно еще социально и исторично. Только при выполнении этих условий мы имеем действительно морально свободного человека в свободном обществе[[2]](#footnote-2).

Большое значение для становления личности имеет самовоспитание, которое является целенаправленной деятельностью человека по совершенствованию своей личности. Самовоспитание зависит от окружающей среды, внутреннего мира человека, степени и специфики его потребностей, его ценностной ориентации.

Огромную роль в формировании личности играет труд. Именно в непосредственной деятельности человек формируется как личность. Положительные индивидуальные качества личности обогащают весь коллектив, упрочняют общественные связи. Затирание индивидуальности равносильно потере творческого начала в трудовом коллективе.

Руководитель должен уметь наблюдать поведение человека в конкретных ситуациях:

что больше его радует - личное благополучие или общие достижения;

легко ли он поддается искушениям или умеет сдерживать себя;

струсил или проявил мужество в трудную минуту;

скромен он и самокритичен или высокомерен и прочее.

Ответы на эти вопросы помогут узнать внутреннее содержание человека, выявить его как индивидуальность и понять как личность. Особое место в этом ряду имеет испытание человека властью.

Однако факт поведения личности в конкретной ситуации еще не объясняет причин поведения. Факт поведения - это следствие. Важно же найти причину такого поведения, выявить, какое значение для личности имеют данные события: вдохновляют или подавляют они человека, насколько отвечают его потребностям и интересам.

Раскрытие личностного смысла, причины того или иного поступка может дать истинное понимание самого человека.

Видеть в каждом работнике человека, индивидуальность и личность - самое первое условие выбора нужных форм и методов воздействия на подчиненных. Умение индивидуально работать с людьми, принимать во внимание их природные и личностные особенности, создавать условия для проявления способностей и дарований - все это залог успешной работы руководителя с людьми[[3]](#footnote-3).

**1.2 Психологическая структура личности**

До сих пор мы рассматривали процесс управления организацией, абстрагировавшись от человека со всеми его достоинствами и недостатками. Сегодня на первое место ставятся проблемы управления людьми как личностями, а организационная сторона управления отодвигается на второй план и превращается в своего рода фон, на котором эти проблемы рассматриваются.

Под "личностью" чаще всего подразумевают человека как субъекта активной сознательной деятельности, обладающего конкретной совокупностью социально значимых черт. Эти черты, с одной стороны, формируются под воздействием природных свойств человека- физиологического состояния организма, высшей нервной деятельности, памяти, эмоций, чувств, особенностей восприятия, а с другой- таких социальных моментов, как роль, статус, знания, опыт, привычки и т.п.

Личность состоит из совокупности отдельных элементов, тесная взаимосвязь и взаимообусловленность которых составляет ее первое свойство. Второе свойство личности заключается в активной деятельности, направленной на познание и преобразование окружающего мира. Третьим свойством является устойчивость поведения, позволяющая достаточно надежно его прогнозировать и на основе этого управлять им.

Первым элементом образующим личность, можно считать ее направленность, которая создает устойчивую ориентацию поведения человека независимо от конкретной ситуации, обусловливает его цели и мотивы. Направленность определяется такими моментами как интересы, стремления, склонности, идеалы.

Выделяется три типа направленности личности: на взаимодействие, на задачу и на себя, одновременно присутствующие в той или иной степени у большинства людей. Тем не менее, чтобы лучше понять их суть, с ними нужно познакомиться в "чистом" виде. Направленность на взаимодействие, или на общение, означает, что человек стремится сотрудничать с коллегами, поддерживать с ними хорошие отношения, совместно решать конкретные проблемы, независимо от цели деятельности и собственной роли в ней, то есть попросту работать в компании.

Направленность личности на задачу, по другому называемая деловой, предполагает, что человек делает упор на достижение цели, например, успешное решении стоящей перед ним проблемы, получение реальных результатов, овладение новыми знаниями и навыками, доказательство своей правоты, значимости и т.п. В данном случае более важным оказывается то, что делает человек, а не как он это делает. Наконец, направленность на себя, или личная направленность, состоит в стремлении человека в первую очередь решать свои собственные проблемы, добиваться личного благополучия, престижа и при возможности делать это за счет других. В коллективе такие лица воздают видимость работы, а в случае индивидуальной деятельности пытаются найти себе замену.Знание направленности личности членов организации, определяемой с помощью специальных тестов, помогает найти правильный подход к людям и значительно облегчает процесс управления их деятельностью.

Вторым элементом структуры личности работника являются способности, то есть задатки, склонности к какому-либо виду деятельности.

Степень реализации специальных способностей зависит в основном от двух обстоятельств: полученного образования и данного от природы интеллекта, для развития которого образование является определенной базой. В свою очередь, от интеллекта и характера мышления во многом зависит должность, на которую человек может претендовать в управленческой иерархии.

Лицам, занимающим первичные должности, например, табельщикам, бригадирам и т.п., планирующим свою работу на срок не более двух месяцев, достаточно обладать лишь так называемым конкретно-чувственным мышлением, осуществляющимся лишь при наличии перед глазами соответствующего объекта. Такое мышление обеспечивается образованием или подготовкой продолжительностью от нескольких дней до двух лет.

Людям, занимающим низшие руководящие должности например, мастеров, которые требуют умения планировать свою деятельность на период до полугода, необходимо обладать так называемым конкретно-образным мышлением. Оно дает возможность выполнять работу на основе полученного прежде представления об объекте, не держа его постоянно перед глазами. Для развития такого мышления необходимо уже профессиональное образование продолжительностью от двух до четырех лет.

Руководителям небольших предприятий, ведущим специалистам крупных организаций, которым требуется планировать свою работу не менее, чем на год вперед, важно обладать конкретно-умозрительным мышлением, которое дает возможность регулировать деятельность достаточно сложных структур, элементы которых находятся в самых разнохарактерных взаимосвязях друг с другом. Такой уровень мышления обеспечивается высшим образованием, определенными практическими знаниями и опытом[[4]](#footnote-4).

**Глава 2. Методы управления персоналом**

Под методом управления персоналом следует понимать способ воздействия на поведение отдельных работников или коллективов со стороны руководителя .

Проведенные исследования позволяют выделить следующие методы управления персоналом в коммерческом банке:

**экономические** - оплата труда, социальные выплаты и льготы, создание рабочих мест, система профессионально-должностного продвижения;

**социально-психологические** - формирование социально-психологического микроклимата в коллективе, социальное стимулирование;

**организационные** - стабилизирующего воздействия, распорядительные, дисциплинарные, административные;

**правовые** - авторитарные, автономные.

Построение и применение *экономических методов* связано с изучением и удовлетворением экономических интересов работников в процессе трудовой деятельности. На нынешнем этапе развития экономики эти методы являются определяющими другие методы. Связано это со структурой потребностей работника в труде. Они обязательно включают элементы, отражающие потребность в труде как источник средств существования работника и его семьи и как способ самореализации, средство наслаждения процессом труда и его результатами. Соотношение между этими элементами у работников различных профессиональных и социальных групп является неодинаковым. Различным оно является и в динамике. По мере развития экономики, роста доходов и потребления потребность в труде как средство наслаждения трудом вытесняет потребность в труде как источник средств существования. Исходя из этого, экономические, организационные и правовые методы постепенно будут ослабляться, а социально-психологические методы усиливаться.

Экономические методы не могут существовать изолированно от других методов. Их эффективность существенно снижается, если при их построении не будут учитываться социально-психологические факторы, если они не будут подкрепляться соответствующими организационными и правовыми методами.

Экономические методы в конкретном виде через оплату труда и социальные выплаты позволяют оценить интересы работников и коллектива подразделения, удовлетворить их таким образом, чтобы обеспечить сочетание интересов работников с интересами предприятия. На нынешнем этапе среди данных методов главный - оплата труда[[5]](#footnote-5).

Оплата труда является самостоятельным объектом. Здесь лишь отметим, что без исследования поведения работника в зависимости от форм организации и стимулирования труда невозможно на научных основах построить систему управления персоналом.

Если оценивать нынешний этап развития организационных форм стимулирования труда, то его можно определить как переход от подкрепляющей к опережающей форме стимулирования.

Имея сложившийся фонд потребления, руководство распределяет его между работниками в соответствии с выполняемыми должностными функциями, качеством труда.

В период экономических и социальных преобразований в России получили широкое распространение конъюнктурные формы материального стимулирования труда работников.

Социально-психологические методы *заключаются в использовании в процессе управления персоналом социальных и психологических интересов, как отдельных работников, так и коллектива в целом.*

Использование социально-психологических методов предполагает:

1. Оценку социально-психологического микроклимата в коллективе и роль в его формировании отдельных работников. Она осуществляется с использованием психологических тестов, наблюдений, анкетирования и т. д.

2. Разработку мероприятий по развитию социально-психологических отношений в коллективе до требуемого уровня с помощью учебы, психологических тренингов.

3. Учебу руководителей по овладению социально-психологическими методами управления коллективом, подготовку коллектива к приему социально-психологических методов воздействия со стороны руководителей.

*Организационные методы* имеют двойное назначение: существуют как самостоятельные методы и как продолжение экономических и социально-психологических методов, как бы подкрепляют их, оформляют организационно.

Организационные методы стабилизационного, распорядительного, дисциплинарного и административного воздействия на поведение работника складываются из:

- подготовки и издания приказов, распоряжений, которые конкретизируют методы стабилизирующего воздействия, определяют порядок выполнения работ, не предусмотренных документами стабилизирующего (нормативного) характера;

- методов дисциплинарного воздействия, которые предусматривают меры в случае отклонений в системе организации трудовой деятельности; он тесно связан с экономическими и социально-психологическими методами, предусматривает соответствующее поощрение как за положительные результаты работы, так и ответственность за нечеткое и несвоевременное выполнение функциональных обязанностей[[6]](#footnote-6).

Организационные методы тесно переплетаются с методами административного воздействия. Нередко они выделяются в качестве самостоятельного метода. На самом деле административные методы вытекают из организационных. Наделение властными полномочиями одного работника по отношению к другому не означает, что первый издает распоряжение, а второй их выполняет. Права и обязанности в отношениях "начальник-подчиненный" регулируются документами, относящимися к организационным и правовым методам[[7]](#footnote-7).

## Таблица 2. Факторы, влияющие на мотивацию.

|  |  |
| --- | --- |
| Особенности содержания и организации труда | Специфика мотивации труда и управления персоналом |
| *А. Непосредственно влияющие на мотивацию труда и управление персоналом* | |
| 1.Практически все операции и услуги невозможно осуществить одним специалистом. | Стремление каждого работника к осознанию, что собственное благополучие и уверенность в завтрашнем дне зависят от финансового состояния предприятия. |
| 2.Влияние специфических (особых и экстремальных) факторов в процессе труда | Сильная мотивация необходима как фактор достижения целей банка и как инструмент повышения психологической устойчивости |
| 3.Высокая степень ответственности за проведенные операции и принятые решения (работа связана с деньгами клиентов) | Повышение заинтересованности в безошибочном проведении операций и максимально взвешенном принятии решений |
| 4.Постоянное обновление (усложнение) спектра проводимых операций, внедрение новых компьютерных технологий и т.д. | Необходим постоянный контроль уровня квалификации и соответствия рабочему месту и выполняемым функциям работников (проведение тестирований и аттестации) |
| *Б. Косвенно влияющие на мотивацию труда и управление персоналом* | |
| 1.Переориентация рынка банковских услуг с "рынка продавца" к "рынку покупателя" | Желательно повышение конкурентоспособности и качества обслуживания клиентов работниками |

Из таблицы 2 видно, что менеджеры по работе с персоналом должны учитывать все особенности работы персонала предприятия, напрямую влияющие на мотивацию труда персонала, и связанные с ней косвенно.

Тем самым для оптимальной работы предприятия необходимо принимать меры по повышению мотивации личности (персонала).

**Глава 3. Характеристика кадровой политики ОАО «Долинский хлебокомбинат»**

**3.1 Характеристика предприятия**

Хлебокомбинат «Долинский» г.Долинск находится на ул.Ленина 33, и является юридическим лицом, руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации и законами Сахалинской области.

Главной задачей хлебокомбината является выполнение плана по реализации хлеба и хлебобулочных, кондитерских изделий.

Имущество принадлежит хлебокомбинату на праве полного хозяйственного ведения. В состав имущества хлебокомбината входят основные фонды и оборотные средства, а также иные ценности, стоимость которых отражается в самостоятельном балансе. Переданное хлебокомбинату в полное хозяйственное ведение имущество включая дивиденды за счет прибыли образуют уставной и специальный фонды.

В целях повышения заинтересованности членов трудового коллектива хлебокомбината в процессе своего развития и создания новых основных фондов, 10% прибыли остается в распоряжении завода после обязательных платежей бюджету.

Хлебокомбинат имеет право:

1). Оказывать услуги предприятиям, организациям согласно заключенных договоров.

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 выполняющих для хлебокомбината работы и услуги.

Целью является получение прибыли от производства хлебокомбината.

**3.2 Организационная структура управления предприятием**

Организационная структура направлена прежде всего на установление четких взаимосвязей между отдельными подразделениями организации, распределения между ними прав и ответственности. В ней реализуются различные требования к совершенствованию систем управления, находящие выражения в тех или иных принципах управления.

Организационная структура организации и ее управление не являются чем-то застывшим, они постоянно изменяются, совершенствуются в соответствии с меняющимися условиями. Организационные структуры управления промышленными организациями отличаются большим разнообразием и определяются многими объективными факторами и условиями. К ним могут быть отнесены, в частности, размеры производственной деятельности организации (крупная, средняя, мелкие); производственный профиль организации (специализация на выпуске одного вида продукции или широкой номенклатуры изделий различных отраслей); характер выпускаемой продукции; сфера деятельности организации.

Во главе всего хлебокомбината стоит директор. Он решает самостоятельно все вопросы деятельности комбината, без особой на то доверенности действует от имени комбината, представляет его интересы во всех отечественных предприятиях, фирмах и организациях. Также он распоряжается в пределах предоставленному ему права имуществом, заключает договора, в том числе по найму работников. Издает приказы и распоряжения, обязательные к исполнению всеми работниками хлебокомбината. Директор несет в пределах своих полномочий полную ответственность за деятельность завода, обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, денежных средств и другого имущества предприятия. Выдает доверенности, открывает в банках счета, пользуется правом распоряжения средствами.

Главный бухгалтер – осуществляет организацию бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности предприятия и контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов. Организует учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств, учет издержек производства и обращения, выполнение работ, а также финансовых, расчетных и кредитных операций.

В подчинении у гл. бухгалтера находятся бухгалтера. Они выполняют работу по различным участкам бухгалтерского учета (учет основных средств, затрат на производство, реализации продукции, расчеты с поставщиками и заказчиками). Осуществляют прием и контроль первичной документации по соответствующим участкам учета и подготавливает их к счетной обработке. Отражает в бухгалтерском учете операции, связанные с движением денежных средств.

В подчинении бухгалтера находится отдел кадров. Начальник отдела кадров возглавляет работу по обеспечению предприятия кадрами рабочих и служащих требуемых профессий, специальностей и квалификации в соответствии с уровнем и профилем полученной ими подготовки и деловых качеств. Принимает трудящихся по вопросам найма, увольнения, перевода, контролирует расстановку и правильность использования работников в подразделениях предприятия. Обеспечивает прием, размещение и расстановку молодых специалистов и молодых рабочих в соответствии с полученной в учебном заведении профессией и специальностью.

Также подчиненным у директора находится и главный экономист. Он осуществляет организацию и совершенствование экономической деятельности предприятия, направленной на повышение производительности труда, эффективности и рентабельности производства, качества выпускаемой продукции, снижение ее себестоимости, обеспечение правильных соотношений темпов роста производительности труда и заработной платы, достижение наибольших результатов при наименьших затратах материальных, трудовых и финансовых ресурсов. Проводит работу по совершенствованию планирования экономических показателей деятельности предприятия, достижению высокого уровня их обоснованности, по созданию и улучшению нормативной базы планирования.

Далее в подчинении директора стоит главный инженер. Он определяет техническую политику. Обеспечивает постоянное повышение уровня технической подготовки производства, его эффективности и сокращение материальных, финансовых и трудовых затрат на производство продукции, работ (услуг), высокое их качество. Обеспечивает эффективность проектных решений, своевременную и качественную подготовку производства, техническую эксплуатацию, ремонт и модернизацию оборудования, достижение высокого уровня качества продукции в процессе ее разработки и производства.

Гл. инженеру подчиняется инженер-технолог. Он организует разработку и внедрение прогрессивных, экономически обоснованных ресурсосберегающих технологических процессов и режимов производства выпускаемой предприятием продукции. Руководит составлением планов внедрения новой техники и технологии, повышения эффективности производства, организует контроль за обеспечением ею цехов. Руководит работой по организации и планировке новых цехов, их специализации, освоению новой техники, новых высокопроизводительных технологических процессов, выполнению расчетов производительных мощностей и загрузки оборудования.

Инженер-механик – обеспечивает бесперебойную и технически правильную эксплуатацию и надежную работу оборудования, содержание в работоспособном состоянии на требуемом уровне точности. Согласовывает планы (графики) с подрядными организациями, привлекаемыми для проведения ремонтов, своевременно обеспечивает их необходимой технической документацией, участвует в составлении титульных списков на капитальный ремонт. Организует межремонтное обслуживание, своевременный и качественный ремонт и модернизацию оборудования, работу по повышению его надежности и долговечности, технический надзор за состоянием, содержанием, ремонтом зданий и сооружений, обеспечивает рациональное использование материалов на выполнение ремонтных работ.

**3.3 Методы мотивации персонала Хлебокомбинат «Долинский»**

Материальное вознаграждение труда выступает узловым пунктом социального развития личности на хлебокомбинате. В нем состыковываются основные расходы на рабочую силу, компенсация трудовых затрат работников, их общественный статус и вместе с тем семейные бюджеты, удовлетворение насущных потребностей людей в жизненных благах. Оплата труда основываться на социальном минимуме - на том, что необходимо для поддержания достойного уровня жизни и воспроизводства работоспособности человека, получения им средств существования не только для себя, но и для своей семьи. Заработная плата в составляет примерно три тысячи пятьсот рублей.

Для успешного развития предприятия и получение высокого дохода, руководство хлебокомбината заинтересовано в мотивации работников предприятия.

ОПЛАТА ТРУДА.

Администрация и трудовой коллектив совместно направляют свои усилия на достижение расчетных экономических и финансовых показателей, обеспечивающих нормальную хозрасчетную 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).

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 штатного расписания. Начиная с февраля 2006 г. ежемесячно изменять заработную плату с учетом коэффициента инфляции.

2. Доплата рабочим в зависимости от условий труда производить согласно перечня 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.

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 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:

Администрация обязуется обеспечить переход на 35-40 часовую рабочую неделю.

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 тяжело больными членами семьи (без оплаты) на основании медицинских справок;

4) смерти близкого родственника – 3 дня;

5) собственный день рождения – 1 день оплачиваемый;

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

В зависимости от условий труда работникам устанавливаются доплаты:

- за работу в ночное время в размере 100%, охранникам – 50%;

- за работу в выходные дни – 100%;

- за работу в праздничные дни – 100%.

Надбавка учитывается при начислении премии, пособий по социальному страхованию, отпускные.

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

Тем самым предприятие осознает что работники предприятия являются главным звеном на предприятии, и оно проводит различные мероприятия для повышении статуса своих работников.

**Заключение**

Какой вопрос точнее отражает реальность: кем или чем управляет руководитель? Кого менеджер имеет в виду, прежде всего - личности или группу? Трудно однозначно ответить на этот вопрос, а может быть, верно и то и другое?

Во многих пособиях по менеджменту, книгах по управлению личность ранее не была предметом изложения, так как все внимание уделялось планированию, экономике, маркетингу, организационно-технической стороне. И только позже, после осознания роли групп и составляющих ее членов в процессе труда, начали активно изучать основные характеристики групп, человеческий фактор, поведение личности.

Человек - это родовое понятие, указывающее (с материалистической точки зрения) на отнесенность существа к высшей ступени развития живой природы - к человеческому роду. Человек - это специфическое, уникальное единство биологического и социального. Как существо биологическое, он подчиняется биологическим и физиологическим законам, как существо социальное - он часть социума и продукт общественного развития.

Личность - это самое главное в человеке, важнейший его социальный признак. Если человек - носитель самых разных свойств, то личность - это основное его свойство, в котором проявляется его общественная сущность. Личность выражает отнесенность человека к определенному обществу, определенной исторической эпохе, культуре, науке и т.д.

Индивидуальность - это единство неповторимых личностных свойств конкретного человека. Это также своеобразие его психофизиологической структуры (тип темперамента, физические данные, психические особенности), интеллекта, мировоззрения; сочетание семейно-бытовых, производственных и общественных функций, своеобразие жизненного опыта. Индивидуальность - это непременный и важнейший признак личности.

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 предлагаемых 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.

Вследствие чего человек, личность – является главным звеном на предприятии, и предприятие должно быть заинтересовано в поощрении работников для развития производства.

**Список использованной литературы**

1. Акимова Т.А. Теория организации. – М., 2003.
2. Анцупов А. Я. Шипилов А.И. Конфликтология.— М.: ЮНИТИ, 1999.
3. Балковская Т.З. Голикова И.В. Социально-психологические и организа-ционные основы управления персоналом: Учебное пособие. Часть 1 Социология труда – Хабаровск: РИЦ ХГАЭП 2002 г.
4. Ботавина Р. Н. Этика деловых отношений. М.: Финансы и статистика, 2003.
5. Ботавина Р. Н. Этика менеджмента. М.: Финансы и статистика, 2002.
6. Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование: Учебник – М: 2001 г.
7. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. Пособие по кадровой работе. – М.: ЮристЪ, 2001.
8. Ворожейкин И.Е. Конфликтология. – М.: Инфра-М, 2003.
9. Герчикова И. Н., Менеджмент. - М.: Юнити, 2003.
10. Джон О.Ш. Принципы организации управления фирмой. – М., 2006.
11. Дятлов В.А. Управление персоналом: Учебное пособие 2003 г.
12. Ефремов С.М. Менеджмент организации: Учебник – М: 2005.
13. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности "Менеджмент". — 2-е изд., изм. и доп. — М.: ИНФРА • М, 2001.

**Статьи в периодических изданиях**

1. Акопов В. С., Бакштанский В. Л., Магазанник В. Д. Менеджмент жизни и предпринимательство//Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 3.
2. Баева О., Захаров А. Оценка эффективности системы вознаграждения клиенто-ориентированной компании. // Мотивация и оплата труда. - № 2. – 2006

1. Дятлов В.А. Управление персоналом: Учебное пособие 2003 г. С. 211 [↑](#footnote-ref-1)
2. Акимова Т.А. Теория организации. – М., 2003 С. 98 [↑](#footnote-ref-2)
3. Герчикова И. Н., Менеджмент. - М.: Юнити, 2003. С. 322 [↑](#footnote-ref-3)
4. Джон О.Ш. Принципы организации управления фирмой. – М., 2006 С. 63 [↑](#footnote-ref-4)
5. Баева О., Захаров А. Оценка эффективности системы вознаграждения клиенто-ориентированной компании. // Мотивация и оплата труда. - № 2. – 2006 С. 11 [↑](#footnote-ref-5)
6. Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование: Учебник – М: 2001 г. С. 32 [↑](#footnote-ref-6)
7. Дятлов В.А. Управление персоналом: Учебное пособие 2003 г. С. 87 [↑](#footnote-ref-7)