

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(НИУ «БелГУ»)

**ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Совершенствование кооперации труда на примере ЗАО «Алексеевский
молочноконсервный комбинат»**

**Выпускная квалификационная работа
студентки очной формы обучения
направления подготовки 38.03.03 управление персоналом
4 курса группы 05001243
Усовой Виктории Сергеевны**

Научный руководитель:
Старший преподаватель кафедры
управления персоналом
Бессонова М.А.

Рецензент
Заместитель директора по персоналу
Трапезникова В.П.

БЕЛГОРОД 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КООПЕРАЦИИ ТРУДА.....	5
1.1. Сущность, виды кооперации труда.....	9
1.2. Эффективность кооперации труда.....	14
1.3. Основные направления кооперации труда.....	
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ КООПЕРАЦИИ ТРУДА В ЗАО «АЛЕКСЕЕВСКИЙ МОЛОЧНОКОНСЕРВНЫЙ КОМБИНАТ»	21
2.1. Организационно – экономическая характеристика организации.....	21
2.2. Анализ системы управления персоналом в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат»	33
2.3. Исследование и анализ кооперации труда на ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат»	41
Глава 3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КООПЕРАЦИИ ТРУДА НА ЗАО «АЛЕКСЕЕВСКИЙ МОЛОЧНОКОНСЕРВНЫЙ КОМБИНАТ»	48
3.1. Основные рекомендации по совершенствованию кооперации труда.....	48
3.2. Оценка эффективности предлагаемых мероприятий	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	59
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	61
ПРИЛОЖЕНИЯ	66

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы заключается в том, что кооперация труда является инструментом повышения эффективности труда и элементов плановых расчетов и оплаты труда. Кооперация труда хорошо объясняет заинтересованность собственников предприятий в поддержании высокого качества норм.

Производству в настоящее время присуще разделение разных работ и процессов, что допускает специализацию орудий труда и рабочих, значительно уменьшает цикл производства, повышая при этом трудовую производительность. Результат зависит от степени обеспечения соблюдения качественных и количественных долей при распределении нагрузки по звеньям производства и соединении труда первичных коллективов производства и отдельных работников.

Среди направлений улучшения деятельности предприятий выгодно отличаются возможности, которые достигаются за счет нахождения новых форм и способов разделения и кооперации труда. Факторами, которые обуславливают такое положение, являются: научно – технический прогресс, проявляющийся во всемерном применении технических средств, основанных на цифровой технологии; рыночные отношения и, особенно, состояние рынка труда, усугубляемое сложностью демографической ситуации в стране; процессы, вызванные глобализацией экономики, а также позиция МОТ, сконцентрированная на проблеме достижения уровня достойного труда.

Цель данной работы заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию кооперации труда на ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат».

Объектом исследования в работе является предприятие ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат».

Предметом исследования является кооперация труда в ЗАО «Алексеевский молочно – консервный комбинат».

Для осуществления данной цели были поставлены следующие **задачи**:

- изучить теоретические аспекты кооперацию труда в современных условиях;
- проанализировать виды и способы кооперации труда;
- провести анализ финансово – экономического состояния ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат»;
- провести анализ системы управления персоналом на ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат»;
- изучить фактическое состояние кооперации труда в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат»;
- на основании выявленных проблем, разработать мероприятия по совершенствованию кооперации труда на предприятии ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат».

В исследовании организации труда на предприятии были использованы следующие группы методов:

- 1) метод организации исследования – комплексный метод.
- 2) эмпирические методы: архивный метод (анализ документов), ФРВ.
- 3) методы обработки полученных данных – количественный и качественный анализ с применением методов математической статистики;
- 4) метод интерпретации полученных результатов – структурный метод.

Информационной базой исследования послужили теоретические и практические материалы, содержащиеся в работах отечественных специалистов в исследуемой области, а также учетные данные ЗАО «Алексеевский молочно – консервный комбинат».

Курсовой проект состоит из: введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КООПЕРАЦИИ ТРУДА

1.1. Сущность, виды кооперации труда

Важным фактором, влияющим на производительность труда, является кооперация труда. Чем все более глубже становится разделение труда и узкая специализация производства, тем больше производители становятся взаимозависимыми, тем больше потребность в согласованности и координации между различными отраслями. Действовать в условиях взаимозависимости, кооперации труда, как с точки зрения предприятия и с точки зрения всего общества [3, с.45].

Кооперация труда— форма объединения трудовой деятельности, при которой много людей работают во взаимодействии друг с другом в одном и том же или в связанных между собой процессах производства.

Кооперация труда открывает возможности экономии средств производства и повышения эффективности труда за счет того, что при прибавлении сил участников кооперации общества возникает новая, коллективная производительная сила.

Кооперация труда на предприятиях проявляется в различных формах в зависимости от конкретных условий производства. На это влияют характер оборудования и особенности технологии, тип производства и степень расчленения производственных процессов и многие другие факторы, в том числе организационные, экономические и социальные. Так, сотрудничество может происходить при индивидуальном выполнении работы на отдельных рабочих станциях с несколькими машина рабочая или совмещение трудовых функций и квалификации в коллективной работе.

Кооперация труда при индивидуальном выполнении работ часто встречается, например, в машиностроении, коллективная организация шире распространена в добывающих отраслях и в отраслях с преобладанием

инструментальных процессов (химической, металлургической, и др.), сельское хозяйство и транспорт.

Формы кооперации труда на предприятии зависят от характера и специализации производства в целом и его частей, от технического уровня предприятия, от принципов образования его структурных подразделений, от методов организации производственных процессов [1, с.56].

В современных условиях важность сотрудничества возрастает, существенно обогащается и становится все более разнообразной. Активно содействует научно-технический прогресс, развитие разделения труда, концентрации и централизации производства.

Различают межцеховую, внутри участковую, внутрицеховую, так и внутрибригадную кооперации труда. Кооперация труда в цехе может осуществляться между отдельными работниками и так между отдельными группами, организации в производственном коллективе, объединенными в производственные бригады, звенья.

Межцеховая кооперация специализированных цехов, направленная на обеспечение слаженного их взаимодействия по выпуску конечной продукции предприятия.

Внутрицеховая кооперация специализированных участков, цель которой - взаимоувязка их деятельности по выпуску конечной продукции цеха.

Внутриучастковая кооперация отдельных работников или производственных бригад по выпуску закрепленной за участком продукции.

Внутрибригадная кооперация, объединяющая рабочих, совместно выполняющих единое для бригады производственное задание и несущих коллективную ответственность за результаты труда бригады.

Межисполнительная форма кооперации - кооперация между автономными работниками.

Хорошо налаженное сотрудничество во всех подразделениях предприятия обеспечивается рациональной системой производственных

связей, текущего планирования производства, организации обслуживания рабочих мест, участков и цехов, организация, а также соблюдение технологической и трудовой дисциплины [2, с.34].

На основное место из числа общественных форм учреждения современного труда хозяйственная практика выставила производственные бригады, массовые формы учреждения работы. В совокупном варианте команда предполагает собою категорию сотрудников, вместе исполняющих промышленный процесс либо единичную его часть, что несет коллективную обязанность за итоги собственной работы.

Для формирования бригад необходимо соответствующие вещественно-тех. и координационные посылы, которые сопряжены или с невыполнимостью распределения совокупной деятельности среди единичными исполнителями, или с потребностью обеспечения четкого взаимодействия между основными и добавочными сотрудниками с целью достижения наиболее высочайшего эффекта в труде, или с трудностью четкого установления прямых обязанностей и размера работы единичных сотрудников при недоступности у их постоянных работников участков.

Неотъемлемыми критериями бригадной учреждения работы представлены присутствие производственной взаимосвязи между сотрудниками в ходе работы и совокупной цели производимых трудов. К примеру, в индустрии имеются разные формы бригадной организации. Есть, к примеру, бригады, в которых единичные работники одновременно либо постепенно участвуют в исполнении одной и той же работы: изготавливают одни и те же составляющие, продукта, совершают обслуживание одного и того же оснащения. Это может быть в обстоятельствах настоящей и подетальной квалификации изготовления. В прочих вариантах члены бригады лично осуществляют схожие работы:

- определенные вспомогательные работы - транспортные, наладочные, контрольные и т.д.
- сборку одинаковых изделий.

В конечном итоге, отлично знакомы бригады, обслуживающие крупные производственные установки постоянного воздействия: доменные и мартеновские печи, конверторы, прокатные станы, хим. установки и т. д. Они организуются равно как сквозные бригады, обслуживающие эти же установки в различные смены. Вероятна смена бригады. Однако при абсолютно всех обстоятельствах необходимо обеспечить точное измерение объемов выполненных работ.

Главными типами бригадной организации работы представлены групповые и специальные бригады.

Специализированные бригады нередко именуют высококлассными, поскольку они, как правило, заключаются из сотрудников одной специальности и осуществляют схожие научно-технические процессы. В отличие от них групповые бригады вводят сотрудников различных специальностей, исполняющих совокупность взаимозависимых, технологично неоднородных трудов. Любому члену такого рода категории поручается осуществление установленных функций, что отвечает его квалификации. Однако жесткого распределения работы тут не имеется, сотрудники имеют все шансы привлекаться к осуществлению прочих трудов, вступающих в общий комплекс производственного задания. Данным формируются характерные черты и превосходства групповых бригад, содержащиеся в способностях совмещения профессий, изучения смежных трудов, развития сотрудников обширного производственного профиля, а кроме того в наиболее высококачественном обслуживании используемой технической, абсолютном применении трудового времени и оснащения, увеличении за счет этого производительности работы. Навыком работы групповых бригад подтверждается тот случай, современные направленности в формировании кооперации работы неразделимо сопряжены с технологическим прогрессом, введением единой механизации и автоматизации изготовления и повышением цивилизованно-технологического уровня работника [4, с.89].

Таким образом, на современном предприятии с его сложными процессами и большим количеством работников рациональная организация труда имеет очень важное. Основными элементами организации труда являются разделение и кооперация труда.

Вывод: не стоит забывать про то, что объединение труда не показывает на улучшения и достижения нужных показателей в смете расходов и трудовых затрат на различные виды, а показывает на необходимое направление в установлении трудовых и социальных взаимоотношений среди участников работы, согласование интересов людей и целей производства.

1.2. Эффективность кооперации труда

Эффективность кооперации обеспечивается рациональным использованием таких элементов, как:

- рабочей силы и средств труда;
- непрерывностью производственных процессов;
- ритмичностью выполнения работ;
- повышением производительности труда;
- установлением рациональных соотношений;
- трудовых взаимодействий между участниками производства;
- согласованности их интересов и целей производства.

На предприятии кооперирования труда может осуществляться путем индивидуального выполнения работы на отдельных рабочих местах, многостаночной работы или совмещения трудовых функций и специальностей во время коллективной работы [6, с.189].

По сравнению с работой единичного сотрудника объединение труда имеет рядом положительных сторон:

- во-первых, объединение творческой работы представляется опробованным веками орудием увеличения производительности (результативности) изготовления
- во-вторых, она порождает сильную полезную силу группового труда, что может стремительно осуществить работу, очень трудную для одного человека;
- в-третьих, при коллективной работе большого количества людей сравнительно (в расчете на штуку продукта) сокращаются расходы на ресурсы изготовления (правильнее применяются здания, аппаратура, сырьевые материалы)
- в-четвертых, объединение бережет рабочее время вследствие согласованному осуществлению действий, соблюдению сотрудниками общей рабочей выдержки.

В хозяйственной практике принципиально вести счет финансовый результат перемены масштабов (объемов) кооперации работы. Данный результат может являться положительным, если рядом повышении числа используемых условий производства в той вот же либо огромной соотношения увеличивается размер выпуска продукта. И, наоборот, эффективность уменьшается, если с умножением числа применяемых ресурсов рост размера продукта убавляется.

Как говорит хозяйственная практическая деятельность, в XX в. главными условиями увеличения экономики находились формирование глобального изготовления и увеличение результата его укрупнения. О повышении масштабов новых промышленных средств ярко заявляет такого рода случай. В середине XIX в. большой в то время корабль имел возможность доставить 2000 т багажа, а сегодня супертанкеры готовы поместить больше 1 миллионов т нефти. Выгоды современного большого изготовления сопряжены с использованием весьма дорогостоящих и трудных механических ансамблей. Так, в автомобилестроении действенное применение в монтировочных направлениях робототехники и

наитруднейшего оснащения призывает, согласно определенным анализам, размера изготовления с 200 тыс. вплоть до 400 тыс. автомашин в время. Справиться с данной проблемой под силу только лишь большим изготовителям [7, с.146].

По мере укрупнения компаний сокращаются затраты на единицу продукции, связанные с проектированием, проектирование и разработкой продуктов. Увеличение размеров производства создает дополнительные возможности для создания продуктов. Например, крупный завод по переработке мяса изготавливает клей, медикаменты и многие другие отходы от основных магазинов, которые не могут производиться на небольших заводах.

Экономический эффект от изменения масштабов кооперации труда зависит от множества условий:

- характера и мощности оборудования;
- энергии;
- технологии производства;
- расстояния предприятия от источников сырья;
- потребителей готовой продукции.

Конечно, с изменением этих условий эффективность укрупнения производства может возрастать или уменьшаться. Кроме того, неограниченное увеличение масштабов предприятий может стать тормозом экономики экономические издержки [8, с.78].

Вывод из противоречий, сопряженных с получением результата от масштабов компаний, доводится искать, проводя сравнительный анализ результативности больших и небольших компаний. Это дает возможность определять подходящие (лучшие) объемы хозяйственной работы с учетом абсолютно всех ее подходящих обстоятельств. При данном принципиально принимать во внимание уровень квалификации компаний (сдерживание их работы производством установленных продуктов и элементов). Практическая деятельность в нашей стране продемонстрировала, что производство 1 и тех

же элементов в больших машиностроительных заводах, издающих многообразную продукцию, требует в 5—10 раз более работы и денежных средств и в 1,5—2 раза значительно больше металла, нежели в фирмах с многочисленным специальным производством.

В связи с данным принципиально отличать два вида кооперации работы. Основной — простая кооперация, в которой не имеется распределения работы и всегда сотрудники осуществляют похожие действия (например, бригады землекопов, лесорубов, грузчиков и т.п.). При простой кооперации любой сотрудник способен исполнять собственную службу лично, однако с наименьшим результатом. Другим типом является сложная кооперация, где вместе работают общество различных специальностей и профессий. В конечном случае удваивается финансовый результат — и от кооперации, и от распределения работы. При трудной кооперации специальный сотрудник не в состоянии непосредственно согласно себе, осуществлять этот либо другой тип изготовления, а только лишь в кооперации с иными специальными сотрудниками. Неширокая квалификация сотрудников в сложной кооперации преодолевается в стадии единой механизации, а далее и автоматизации изготовления [9, с.47].

Второй вид представляет собой сложную кооперацию, где работают вместе люди разных профессий и специальностей. В последнем случае удваивается экономический эффект - от сотрудничества и разделения труда. В сложной кооперации, специализированный работник не может самостоятельно осуществлять тот или иной вид продукции, но только в сотрудничестве с иными специальными сотрудниками. Узкая квалификация сотрудников в простом обществе преодолевается на стадии единой механизации, а далее автоматизации [6, с.189].

Результативность кооперации состоит в обеспечении наиболее рационального применения рабочей силы и средств работы, увеличения производительности работы, равномерного выполнения трудов, непрерывности производственных действий, а кроме того в установлении

разумных общественно трудовых отношений между участниками изготовления и согласовывании их заинтересованностей и целей производств. Различают следующие взаимосвязанные формы кооперации:

- внутри отрасли предусматривает обмен продуктами труда или совместное участие ряда предприятий в производстве определенной продукции;
- внутри общества, когда обмен деятельностью и продуктом труда осуществляется между отраслями экономики;
- внутри предприятия осуществляющийся между цехами, участками, отдельными исполнителями в зависимости от конкретных производственных условий (типа производства, особенностей техники и технологии и др.) [10, с.67].

В компании кооперирования работы имеет возможность реализовываться в обстоятельствах личного исполнения работы в единичных рабочих местах, многостаночной деятельности либо совмещения трудовых функций и профессий в период общественной работы. Из числа общественных конфигураций учреждения работы занимают ведущее место в групповых формах организации труда, в частности, в производственной бригаде.

Эффективность совмещения профессий оценивается через характеристики, сокращая затраты, сложность на выполнение работ, связанных с техническим обслуживанием оборудования и технологических процессов. Экономическая эффективность достигается за счет высвобождения численности работников.

Проектирование совмещения профессий, заключается в том, чтобы выбрать лучшее сочетание и установить оптимальный объем работ по основной и совмещаемой профессии. При этом существенное значение имеет необходимый уровень организации и нормирования труда. На работах с обоснованными стандартами, высоким уровнем организации труда, как

правило, выше уровень развития и эффективность совмещения профессий [11, с.24].

Если совмещение профессии требует существенного повышения уровня квалификации и овладения навыками смежных профессий, связанных с большими затратами и времени, то совмещения профессии должны оцениваться с точки зрения возможного сокращения трудовых и материальных затрат на единицу продукции.

Вывод: необходимо иметь в виду, что объединение работы не значит только свершения рациональных пропорций расходов работы разных разновидностей, а подразумевает утверждение общественно-трудящийся отношений между участниками изготовления, координирование заинтересованностей людей и целей изготовления.

Кооперация на предприятии является нечто иное как средство повышения производительности труда (например, бригады рабочих) и индивидуальную работу за счет увеличения производственной деятельности, конкурентоспособные проценты.

1.3. Основные направления кооперации труда

Сочетание специальностей - это такая модель учреждения работы сотрудника, когда он в рабочее время осуществляет, наравне с работами по основной профессии, еще деятельность по одной или нескольким иным специальностям (профессиям). Предпосылки совмещения профессий:

- Присутствие у сотрудников незанятого трудового времени;
- Несовпадение соединяемых трудов во времени;
- Высококласная подготовка к осуществлению новой функции (деятельность);
- Целостность либо близость трудового места;

- Отсутствие негативного воздействия соединяемых трудов на точность и свойство исполнения;

Поощрение (плата совмещаемых специальностей). Доплаты за сочетание специальностей, начинаются с 30% вплоть до 100% в зависимости от загруженности, трудности, неполного либо абсолютного совмещения [12, с.415].

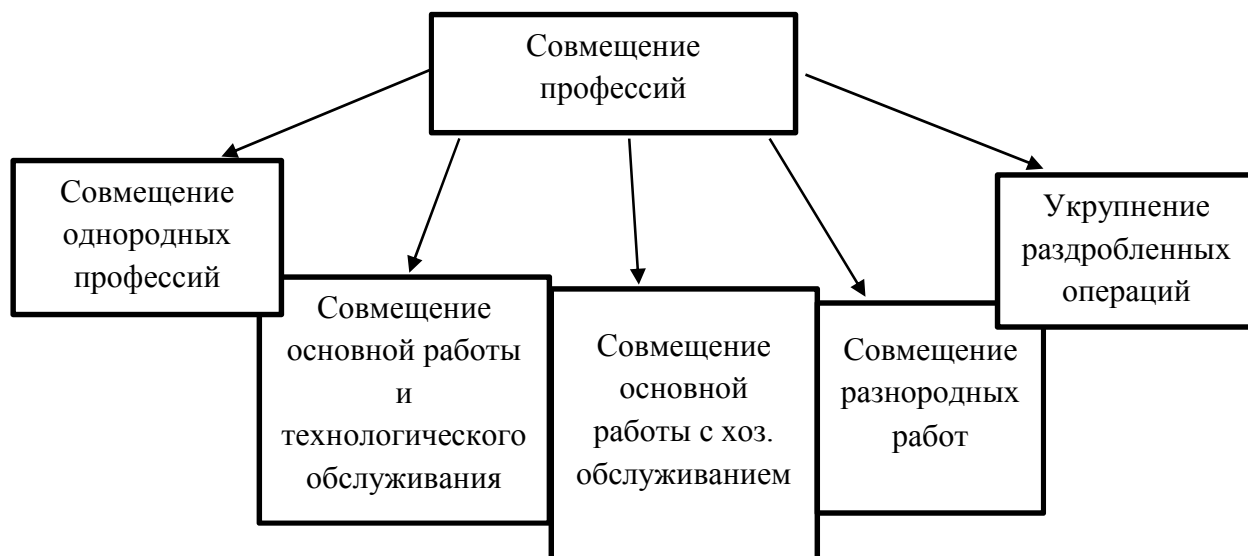


Рисунок 1. Направления совмещения профессий и трудовых функций.

При определении объема работ рекомендуется руководствоваться следующими положениями:

- Совмещение профессий должно обеспечить нормальную (не более несколько рабочих часов в одну смену) занятость работника;
- объем работы совмещаемых профессии должен быть, как правило, меньше, чем основная работа сотрудников производства;
- сумма объемов совмещаемых работ с учетом времени на переход от одного рабочего места к другому и перерывов на отдых и личные надобности должна быть равна или быть меньше продолжительности рабочей смены;

- между объемом и количеством операций совмещаемых работ комбината должны быть учтены требования: чем больше объем работы, тем меньше должно быть количество совмещений;
- расширение совмещения профессий следует ограничивать уровнем утомляемости работника, не превышающих физиологическую норму [11, с.24].

Организация труда на основе совмещения профессий требует установления состава и объединить объем работ, профессий и квалификации работников, порядок совмещения работ.

Кооперация профессий и функций становится все более распространенным. Это вызвано необходимостью рационального использования рабочего времени, полной загрузки оборудования, повышения маневренности в использовании кадров, обеспечения их взаимозаменяемости. Кроме того, совмещение профессий имеет социальную значимость, потому что он расширяет профиль качеств работника способствует росту навыков, совершенствования общественного труда, ликвидации монотонности в работе.

Сущность совмещения профессий является в то, что работник, постоянно выполняя в течение дня работы, согласно тарифно-квалификационным справочником по основной профессии, кроме того, за счет более рационального использования времени выполняет работу, связанную с другими, смежными профессиями [13, с.38].

Главными критериями, при которых может быть и экономически целесообразно сочетание специальностей, представлены:

- присутствие у работников незанятого трудового времени, предопределенного технологией изготовления либо используемым оборудованием;
- единство содержания работы сотрудников, которые обязаны сочетать специальности, их научно-техническая и многофункциональная взаимосвязь;

неодновременность исполнения соединяемых функций;

- отсутствие негативного воздействия совмещения трудов на точность, свойство и эффективность работы;
- хороший культурно-технический уровень работника.

В таблице приведены направления кооперации труда в зависимости от организационных факторов.

При выявлении возможностей совмещения профессий на участке, в цехе необходимо изучить все виды работ и установить фактическое состояния работы исполнителей, с помощью фотографии рабочего времени и другие формы изучения его затрат [16, с.56].

На основе анализа этих данных составляется проектируемый баланс рабочего времени, определяются регламентация работ по способам и времени их выполнения, а также производственный профиль и квалификация рабочих.

Выполнение рабочим работ в порядке совмещения может осуществляться последовательно, что, как правило, и происходит, и параллельно.

Условия, при которых возможно и экономически оправданно совмещение профессий:

- неполноценная загруженность работника согласно основной специальности, объясненная технологией изготовления либо используемым оборудованием;
- единство содержательности работы сотрудников, что обязаны сочетать специальности, их научно-техническая и многофункциональная взаимосвязь;
- одновременность исполнения сочетаемых функций;
- недостаток негативного воздействия совмещения трудов на точность, свойство и эффективность работы;
- достаточный для овладения 2-ой специальностью (профессией) квалифицирующий уровень работника [21, с.78].

Сочетание специальностей более качественно при комбинировании специальности либо профессии, взаимозависимые процессом научно-технического хода, единством обрабатываемых объектов работы, исполнением главного и дополнительного действий.

Возможность совмещения специальностей выявляется на основании информации фотографии трудового времени, моментных и прочих исследований. На базе разбора приобретенных расходов и издержек трудового времени формируются более удобные формы совмещения специальностей.

Этапы разработки вариантов совмещения профессий:

1) Выявляют и устанавливают возможные границы такого совмещения на основе функциональных областей работы. Возможные варианты выбираются в следующей последовательности: определяется возможность совмещения профессий у основных сотрудников, затем между основными и вспомогательными, и только после этого – у вспомогательных рабочих.

2) По выбранной форме совмещения определяется состав и объем работ комбината. Критерием для оценки выбранного варианта совмещения профессий может служить коэффициент занятости рабочего $KЗ$ рассчитывается по формуле:

$$K_{совм} = T_{св}/T_{см} \quad (1.1)$$

где $K_{совм}$ — коэффициент возможного совмещения;

$T_{св}$ — свободное от основной профессии время, *мин*;

$T_{см}$ — сменный фонд рабочего времени, *мин*.

Чем выше этот коэффициент, тем больше возможность возложения на работника дополнительных функций.

Общая трудоемкость работ по основной и совмещаемой профессии не должна превышать длительности сменного времени, то есть коэффициент занятости не должен быть больше единицы.

Общая трудоемкость основных работ и совмещаемой профессии не должна превышать длительности сменного времени, то есть коэффициент занятости не должен быть больше, чем один.

3) Производится регламентация труда совмещающего профессии. Она может быть реализована в виде схем, гра-фиков, расписаний, определяющих порядок и периодичность вы-полнения работ, способы и время выполнения [12, с. 415].

Вывод: в общем виде кооперация труда предполагает собою осуществление одним рабочим функций и работ, имеющих отношение к разным специальностям. Оно имеет возможность быть абсолютным, в случае если действующий выполняет все рабочие функции рабочего другой профессии, и Неполным, в случае если рабочему переходит только лишь часть функций, производимых работниками прочих профессий, специальностей. В следствии уменьшается общая численность работников, увеличивается эффективность их работы.

Сочетание специальностей наиболее эффективно, если сочетаются специальности либо профессии, взаимозависимые процессом научно-технического процесса, единством обрабатываемых объектов работы исполнением главного и дополнительного действий. Вероятность совмещения специальностей обнаруживается в базе информации фотографии трудового времени, моментных и прочих исследований. В базе разбора приобретенных при этом расходов и издержек трудового времени формируются более подходящие формы совмещения специальностей [17, с.59].

Глава 2. Современное состояние кооперации труда в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат»

2.1. Организационно – экономическая характеристика организации

ЗАО «Алексеевский молочно- консервный комбинат» - крупнейшее предприятие Белгородской области, перерабатывающее до 20 % производимого в области молока. Своё начало история предприятия ведет с пятидесятых годов прошлого столетия, когда приказом № 440 по Министерству мясной и молочной промышленности СССР от 3 марта 1953 года было намечено строительство в Алексеевке молочноконсервного завода производительностью 45 туб молока цельного сгущённого с сахаром в смену, а также цельномолочным цехом, маслоцехом.

В августе 1960 года была сварена первая варка молока цельного сгущённого с сахаром.

Место нахождения Общества: 309850, Россия, Белгородская область, г. Алексеевка, ул. Тимирязева, дом 10.(Приложение 1)

Миссией предприятия является предоставление на рынок высококачественного продукта по доступным ценам.

Говоря о структуре предприятия можно сказать, что управление зависит от формы существования организации.

Полномочия компании на предметы умственной собственности, сформированные в ходе исполнения им хозяйственной работы, регулируется законодательством Российской Федерации. Основными направлениями деятельности ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат» являются:

- Расширение рынка по продаже и закупке товаров.

- Повышение рентабельности оптового производства на основе снижения материальных и финансовых ресурсов.
- Поиск новых поставщиков в интересах компании.
- Привлечение кредитных средств.
- Компания является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет в банке, круглую печать со своим наименованием, а также указание на местонахождение, штамп, бланки, фирменное наименование.

Организационная структура ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат»

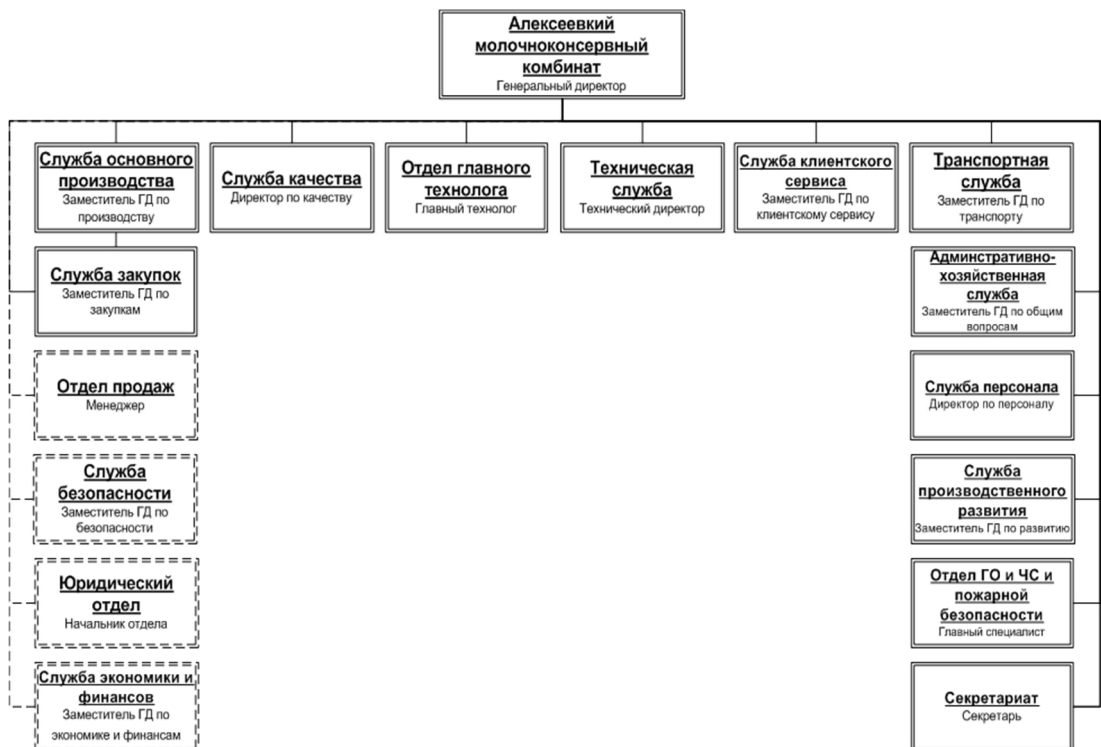


Рисунок 1. Организационная структура управления комбината .

Рассмотрев рисунок 1, можно сказать, о том, что данная организация состоит из 15 подразделений, работа которых направлена на достижение общей цели комбината.

В ЗАО «Алексеевский МКК» линейно-функциональная структура управления. Все отделы организации находятся в прямом подчинении у генерального директора.

Проанализируем основные показатели производственной деятельности ЗАО «АМКК» за 2013 – 2015 г.г. (таб.1). Для анализа используем данные Отчета о прибылях и убытках за 2013-2015 гг.

Таблица 2.1.
Динамика основных экономических показателей деятельности
ЗАО «АМКК» на 2013-2015 гг.

Показатели	Годы			Отн. отклонений в %	Прирост %
	2013	2014	2015		
Стоимость основных фондов, тыс. руб.	544 837	588 142	548 058	100,59	0, 59
Величина активов, тыс. руб.	2195678	2010391	2142021	97	-3
Численность работающих, чел.	1 273	1 397	1 222	95	-5
Объем реализации продукции, работ, услуг в стоимостном выражении, тыс. руб.	3901708	4247212	3273132	83	-17
Чистая прибыль, тыс. руб.	1105678	1092524	1078079	97	-3
Среднемесячная заработная плата, руб.	19 629	18 359	22 895	116	16
Фонд оплаты труда тыс. руб.	24987717	25647523	27977690	111	11
Производительность труда тыс.руб.	2571234	2789341	2467400	95	-5

Таким образом, как показано в таблице 2.1, можно сделать следующие выводы, средняя заработная плата на комбинате за 2015 год по отношению к 2013 году увеличилась и составляет 22 895 рублей, а в 2014 году снизилась и составила 18359 рублей, а в % соотношение она увеличилось на 16%. Величина активов организации за 2015 год составили 2142021, это больше по отношению к 2014 году (2010391). Чистая прибыль организации сократилась и за 2015 год составила 1105678 рублей, это на 11 477 рублей меньше чем за 2013 год. Основной фонд организации составил - 548 058 за 2015 год, а за 2013 - 544 837, это на 1% больше.

Проанализировав экономические показатели деятельности комбината за 2013-2015 года могу предположить, что все денежные затраты подверглись воздействию экономического кризиса, но эти трудности временные пусть и длительные.

Товарная продукция, а точнее, ее структура, может оказать как отрицательное влияние, так и положительное на общую сумму чистого дохода. При увеличении доли более востребованной категории продукции в общем объеме продаж, сумма дохода значительно вырастет. То же правило действует и для обратной ситуации – чем больше менее востребованной продукции – тем меньше прибыль предприятия.[9, с.47].

Для характеристики специализации производства организации необходимо рассмотреть структуру товарной продукции за последние три года (таблица 2.2).

Структура товарной продукции организации

Наименование продукции	2013г.		2014г.		2015г.		В среднем за 2013-2015гг.	
	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Кефир	2789600	21,5	2456098	15,6	2407770	17,2	1714276	7
2.Бифидок	190876	1,5	200056	1,3	190097	1,2	581029	2
3.Масло сливочное	2336789	18	2155578	13,7	2256787	14,3	6749154	19
4. Масло шоколадное	157906	1,2	139006	0,8	136780	0,8	433692	1

Продолжение таблицы 2.2.

6.Мягкая молочная карамель	100542	0,7	123400	0,8	114567	0,7	338509	0,5
7.Мягкий горький шоколад с фундуком	100278	0,7	100234	0,6	100078	0,6	300590	0,5
8.Мягкий молочный снэк	130670	1	130007	0,8	129994	0,08	390671	0,5
9.Мягкий молочный шоколад	120678	0,9	110060	0,7	123388	0,8	354126	0,5
10.Молоко	2678990	20,7	2500989	16	2699009	17	7878988	22
11.Молоко сгущенное с сахаром	3245099	25	2907685	18,5	3004445	19	9157229	25

12. Молочные напитки	2267900	17,5	2189670	14	2099989	13	6557559	18
13. Сгущенка вареная	1345090	10,4	1298076	8,2	1300567	8	3943733	0,5
14. Сгущенка и сливки	127890	1	115689	0,7	110967	0,7	354546	0,5
15. Сметана	1345098	10,3	1266678	8	1300567	8,3	3912343	11
Итого по предприятию	37547171	100	15752916	100	16142005	100	36651340	100

Из таблицы № 2.2 «Структура товарной продукции организации» можно сделать вывод, что удельный вес продукции основных отраслей комбината за 2015 год, снизился по отношению к 2013 году. Итог по предприятию за 2015 год составил 16142005 рублей, а за 2013 год 37547171 это в половину меньше, чем за 2015 год. Снижение стоимости данной продукции, говорит о влиянии кризиса на ЗАО «АМКК», который повлиял на производство и привел к большим убыткам. Так же можно отметить, что большим спросом на рынке пользуются молоко сгущенное с сахаром за 2015 год его стоимость выпущенной продукции составила 3004445 рублей, кефир на 2407770 рублей, а масло сливочное 2256787 рублей.

Далее мы рассмотрим обеспеченность организации основными средствами производства и эффективность их использования, что является важнейшим фактором, от которого зависят результаты хозяйственной деятельности.

Анализ обеспеченности предприятия основными фондами и поиска резервов повышения эффективности мы начнем с изучения объема основных производственных средств, их динамики и структуры, которые отображены в таблице 2.3.

Состав и структура основных производственных фондов организации

Виды основных фондов	2013г.		2014г.		2015г.		Отклонение (+,-) млн. руб.
	млн. руб.	%	млн. руб.	%	млн. руб.	%	
1	2	3	4	5	6	7	8
Здания и сооружения	447964	66	394691	59,5	436548	61	-11416
Машины и оборудование	180078	26	216990	32,8	225045	31	+44967
Транспортные средства	40509	7	44522	6,8	49631	7	+9122
Инвентарь	3332	0,5	3855	0,5	3991	0,5	+659
Земельные участки и объекты природоведения	2558	0,5	2558	0,4	2558	0,5	0
Итого	674441	100	662616	100	717773	100	43332

По показателям из таблицы 2.3. «Состав и структура основных производственных фондов организации» можно сделать вывод, что оборудования в организации в 2015 стало больше на 5% по отношению к 2014 году, это говорит о повышении эффективности использования основных средств производства. Земельные участки и объекты природоведения за последние три года не изменились и составили 2 558 000 рублей. Транспортные средства за 2015 год увеличились по отношению к 2013 году на 907 000 рублей. Большое количество машин и оборудования было закуплено в 2015 году, и увеличилось на 449670 рублей.

Далее нами было проанализирован состав и структура трудовых ресурсов организации, данные можно рассмотреть в таблице ниже (табл.2.4).

Состав и структура трудовых ресурсов организации

Виды основных средств	2013 г.		2014 г.		2015 г.		Отклонение (-, +)	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Всего на предприятии	1273	100	1397	100	1222	100	193	100
в т. ч. в производстве	224	23	263	26	266	29	135	69
Из них: постоянные рабочие	1094	77	1134	74	976	71	58	31

Из таблицы 2.4 можно сделать вывод, что организация сократила численность своего персонала к 2015 году, это говорит о сокращении штата персонала из-за влияния кризиса на производство, создании новых рабочих мест. Так постоянных рабочих в 2013 году было 1273, из них в производстве 224 человека это 23%, постоянных рабочих – 1094, это 77%, а к 2015 году их количество сократилось, и составило 1222 человека, из них в производстве 266 человек 29 %, а постоянных рабочих 976 человек 71%.

Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда.

Данные по производительности труда в организации отображены в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Производительность труда в организации

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Отклонение (+/-)
1	2	3	4	5
Производство в расчете на 1 среднегодового работника, млн. руб.				
- валовой продукции	931	879	808	-123
- товарной продукции	1914	2185	2257	+343
- прибыли (убытка)	180	174	174	97
Затраты труда, чел. – час.:	2311680	2444160	2682240	+370560

Из таблицы 2.5 мы видим, что производительность труда значительно больше, по сравнению с предыдущими годами, это говорит об эффективности использования трудового потенциала в производстве, прибыль на ЗАО «АМКК» за 2015 год увеличилась в половину по сравнению с 2013 годом, это говорит о расширении линии выпускаемой продукции и клиентской базы, но при этом увеличились затраты труда за 2015 год и составили 2683340, это на 370560 больше чем за 2013 год.

Для более точного анализа работы предприятия ниже представлена таблица производственно - экономической эффективности комбината.

Производственно – экономическая эффективность деятельности организации

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 в % к 2013 г.
Производство валовой продукции в текущих ценах, млн. руб.	1120924	1119368	1129654	100
- на 100 руб. основных фондов	48,6	52,4	48,5	99,7
- на 100 руб. производственных затрат	39,11	42,9	44,3	113
- на 1 чел. – час затрат труда	1440	1440	1440	100
Выручка от реализации продукции, млн. руб.	4274212	3901708	4463297	104
- на 100 руб. основных фондов	12,7	150	12,2	0,9
- на 100 руб. производственных затрат	10,2	12,1	11,2	109,8
- на 1 чел. – час затрат труда	1440	1440	1440	100
Получено прибыли, млн. руб.	1119367	1120924	1157009	103
- на 100 руб. основных фондов	48,6	52,4	47,3	97,3
- на 100 руб. производственных затрат	39,1	42,4	43,2	110
- на 1 чел. – час затрат труда	1440	1440	1440	100
Уровень рентабельности	25%	28%	24%	96

Анализ производственно – экономической деятельности ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат» показал, что за последние 3 года наблюдается устойчивая позиция валовой продукции – 100%.

Окупаемость основных производственных фондов имеет положительную динамику в 2015 году на 100 рублей основных производственных фондов было произведено 48, 5 рублей валовой продукции что на 3 рубля меньше чем в 2012 году.

На предприятии наблюдается окупаемость производственных затрат в 2015 году на 100 рублей, что на 109.8 % больше чем в 2013 году. Это говорит о том, что на предприятии присутствует эффективный процесс организации труда персонала.

Уровень рентабельности по отношению 2015 к 2014 снизился на 4 %. Прибыли полученная комбинатом за 2015 год составила 11570090 рублей это на 376420 рублей больше по отношению к 2013 году.

Оценка финансовых результатов производственной деятельности в ЗАО «АМКК» показала, что стоимость валовой продукции за последние три года увеличилась на 4 %.

При этом объем выручки на 100 рублей производственных фондов увеличился на 96%, а количество выручки на 1 чел./час. – 100%.

ЗАО «АМКК» является финансово устойчивым предприятием размер прибыли увеличился на 3%.

Ниже в таблице 2.7. изучено финансовое состояния ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат».

Таблица 2.7

Анализ финансового состояния организации

Наименование показателей	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Показатели платежеспособности:			
1. Коэффициент абсолютной ликвидности	2	1,0	1,0
2. Коэффициент текущей ликвидности	2,1	0,5	2,8
Показатели финансовой устойчивости:			
1. Коэффициент финансовой независимости	0,7	0,7	0,8
2. Коэффициент финансовой зависимости	2,5	2,5	4,6
3. Коэффициент финансового риска	0,8	0,9	0,4

Из таблицы 2. 7 можно сделать вывод, что коэффициент финансовой зависимости за 2015 год увеличился в 2 раза, по отношению к 2013 году, а показатель финансового риска уменьшился в половину. Данные по последнему коэффициенту говорят о снижении финансовых рисков компании, что в свою очередь ведет к норме.

Вывод: Изучив организационно-экономическую характеристику ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат», мы можем сделать вывод, что организация прочно укрепила свои позиции на Российском рынке, и зарекомендовала себя как среди потенциальных покупателей, так и в качестве привлекательного работодателя. Проанализировав экономические показатели организации, мы видим, что выручка предприятия увеличилась. .

2.2. Анализ системы управления персоналом в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат»

К основным задачам службы управления персоналом относятся:

- отбор, размещение и развитие сотрудников;
- исследование деловых и нравственных свойств сотрудников согласно их фактической работы;
- формирование запаса сотрудников с целью выдвижения в управляющие и материально отвечающие должности;
- система и осуществление абсолютно всех разновидностей подготовки и увеличения квалификации сотрудников;
- подсчет сотрудников;
- предоставление прав, льгот и гарантий сотрудников компании

В управлении персоналом компании ЗАО «АМКК» применяются следующие группы методов:

– Административно- организационные методы управления:

Управление отношений работников с помощью утверждений о структурных подразделениях и должностными практическими руководствами.

Использование властной мотивации (выпуск указов, эффективность постановлений, предписаний) при управлении текущей работой компании.

– Экономические методы управления:

Материальное поощрение работы сотрудников: премиальные согласно итогам работы, применение для единичных категорий сотрудников сдельной формы оплаты работы.

– Социально-психологические методы управления:

Формирование у работников ощущения принадлежности к учреждению с поддержкой развития нормативов обслуживания, ведения

коллективной рекламы, обширного применения логотипов фирмы, обеспечения работников фирменной рабочей одеждой и т.п.

Движение рабочей силы и динамика являются важнейшим объектом анализа основных кадровых процессов. В данной таблице прослеживается тенденция изменения численности персонала, анализируется количество выбывших работников, коэффициент текучести и абсентеизма (табл. 2.8).

Таблица 2.8

Анализ основных кадровых процессов ЗАО «АМКК»

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2013 г. в % к 2015	Прирост,%
Среднесписочное число работников	1205	1347	1297	107%	7%
Принято всего, чел.	254	198	123	59%	- 31%
Выбыло всего, чел.	135	107	147	108%	8%
в т. ч. :- по сокращению	65	45	49	75%	-25%
-по собственному желанию	58	39	69	118%	18%
- за нарушение трудовой дисциплины	12	23	19	158%	58%
Численность на конец года, чел.	1238	1347	1222	98%	-2%
Коэффициент оборота по приему (Кпр)	0,2	0,1	0,1	50%	-50%
Коэффициент оборота по выбытию	0,1	0,1	0,1	100%	0%
Коэффициент постоянства кадров	0,97	0,99	1,06	109%	9%
Коэффициент текучести кадров	0.07	0.04	0.05	71%	29%
Коэффициент абсентеизма: в т. ч. по болезни (Кабс/б)	1.5	0,83	1.7	113%	13%

Коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр). Рассчитывается по формуле:

$$K_{пр} = \frac{\text{Количество принятого на работу персонала}}{\text{Среднесиочная численность персонала}}; \quad (2.2.)$$

$$K_{пр2015} = 123/1222=0.1$$

$$K_{пр2014} = 198/1347=0.1$$

$$K_{пр2013} = 254/1238=0.2$$

Таким образом, мы видим, что за 2015 и 2014 коэффициент оборота по приему составил всего 50% от 100.

Коэффициент оборота по выбытию (Кв). Рассчитывается по формуле:

$$K_{в} = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесиочная численность персонала}};$$

(2.3.)

$$K_{в2015} = 147/1222 = 0.1$$

$$K_{в2014} = 198/1347 = 0.1$$

$$K_{в2013} = 135/1238 = 0.1$$

Таким образом, коэффициент выбытия также относительно низкий в ЗАО «АМКК», за последние три года коэффициент по выбытию не изменился.

Коэффициент текучести кадров (Кт). Рассчитывается по формуле:

$$K_{т} = \frac{\text{Количество уволившихся работников пожеланию и за нарушение дисциплины}}{\text{Среднесиочная численность персонала}}$$

; (2.4.)

$$K_{т 2015} = 88/1222=0.07$$

$$K_{т2014} = 62/1347=0.04$$

$$K_{т2013} = 70/1238 = 0.05$$

Таким образом, мы можем видеть, что в ЗАО «АМКК» относительно большой коэффициент текучести кадров. И составляет в общей сложности 29%, что говорит о постоянной перемене состава персонала в организации.

Коэффициент постоянства состава персонала предприятия (Кп.с.). Рассчитывается по формуле:

$$K_{п.с.} = \frac{\text{Количество работников проработавших весь год}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} ;$$

(2.5.)

$$K_{п.с.2015} = 1297/1222 = 1,06$$

$$K_{п.с.2014} = 1334/1347 = 0,99$$

$$K_{п.с.2013} = 1205/1238 = 0,97$$

Коэффициент постоянства кадров в 2015 году составил 9%, можно говорить о постоянстве кадрового состава на комбинате.

Далее рассчитаем коэффициент абсентеизма. Рассчитывается по формуле:

$$K_{аб.с.} = \frac{\text{число дней невыхода на работу}}{\text{общее число рабочих дней за год}} \quad (2.6.)$$

$$K_{аб.с.2015} = 1,7$$

$$K_{аб.с.2014} = 0,83$$

$$K_{аб.с.2013} = 1,5$$

Рассчитав коэффициент абсентеизма за 2015 и 2013 года, можно сказать что он составил 13 % .

Проанализировав таблицу 2.8 можно сказать, что на комбинате преобладает оборот выбывания в организации над приемом на работу, это говорит о повышенной текучести кадров. Данная позиция о постоянном принятии новых работников и их не постоянстве не приемлема для организации, так как идет снижение заработной платы других штатных работников и смешение по должности, это не характерно для ЗАО «АМКК».

Далее была проанализирована структура и укомплектованность персонала штата за три последних года, которые представлены в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Структура и укомплектованность персонала в ЗАО «АМКК»

Показатели	2013 г.		2014 г.		2015 г.	
	Кол - во	%	Кол - во	%	Кол - во	%
Персонал, всего в том числе:	1273	100	1397	100	1222	100
Руководители	87	7	89	7	93	6,5
Специалисты	137	10	174	10	153	12,5
Рабочие	1094	83	1134	83	976	81

Из таблицы 2.9 можно увидеть, что персонал в ЗАО «АМКК» за 2015 год по отношению к 2014 снизился на 175 человек, из них 6% - руководители, 11% - специалисты и рабочих сотрудников на 8%. Могут предположить, что такие потери произошли из-за влияния экономического кризиса.

Ниже представлена таблица распределение работников по возрастному признаку. Данные полученные в организации распределились следующим образом (табл. 2.10).

Таблица 2. 10

Распределение персонала в ЗАО «АМКК» по возрасту в 2015 году

Группы работников по возрасту	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 20	0	0%	0	0%	10	1%
20 - 30	17	20%	20	14%	345	35%
30 - 40	35	39%	76	49%	289	29%

Продолжение таблицы 2.10.

40 - 50	22	21%	31	21%	199	21%
50 - 60	8	9%	13	8%	124	13%
Свыше 60	11	11%	13	8%	9	1%
Итого	93	100%	153	100	976	100

Анализ данных таблицы 2.10 показывает, что распределение персоналом по возрастной категории очень разнообразно, но основной рабочей силой предприятия является возраст рабочих от 20 до 40 лет. Преобладающее количество рабочих на комбинате от 20 до 30 составляет 345 человек. Также на предприятии большое количество руководителей от 40 до 40 лет. 49% занимают специалисты в возрасте от 30- 40 лет. Наименьшую долю в организации занимают сотрудники от 60 лет и выше.

Для более тщательного анализа персонала мы изучили гендерное соотношение в организации ЗАО «АМКК».

Таблица 2.11

Распределение персонала ЗАО «АМКК» по возрасту в 2015 году

Группа работников по полу	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	Удельный вес, %	Кол-во	Удельный вес, %
Руководители	68	13%	25	4%
Специалисты	102	19%	51	7%
Рабочие	362	68%	614	89%
Итого	532	100	690	100

Из анализа таблицы 2.11 можно увидеть, что с отрывом в 200 человек на комбинате преобладают женщины. Высокопоставленные должности занимают мужчины. Так 68% рабочих по группе занимают мужчины и 89% это 614 человек занимают женщины, которые являются рабочими на комбинате.

Далее рассмотрим показатели, характеризующие распределение работников по трудовому стажу (табл. 2.12).

Таблица 2.12

Распределение работников ЗАО «АМКК» по трудовому стажу в 2015 году

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол - во	% по группе	Кол - во	% по группе	Кол - во	% по группе
До 5	8	7	28	18	315	32
От 5 до 10	33	33	76	50	389	41
От 10 до 15	35	36	39	26	190	19
От 15 до 20	14	14	10	6	82	8
Свыше 20	6	6	0	0	0	0
Свыше 30	4	4	0	0	0	0
Итого	93	100	153	100	976	100

Анализ данных таблицы 2.12 показал, что максимальный удельный вес персонала от 5 до 10 лет, а минимальный до 5 лет. Это говорит о том, что на комбинате работают постоянные сотрудники не меняющие место работы. 50% специалистов, а это 76 человек имеют стаж работы от 5 до 10 лет. Стаж от 10 до 15 лет на комбинате имеют руководители – 36%. Свыше 30 лет работы на предприятии имеют 4 человека, а именно 4% от 100. Меньше 5 лет стажа на предприятии имеют в основном рабочие и занимают 32% от 100.

Коллектив сотрудников разнообразен по стажу. Данная ситуация позволяет коллективу успешно справляться со сложными проблемами, для решения которых необходимы творческие способности людей с разным опытом и разным образованием.

Следующим этапом является анализ распределения работников по образованию, которые отображены ниже (табл. 2.13)

Таблица 2. 13

Распределение работников ЗАО «АМКК» по образованию в 2015 году

Группы работников по образованию	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол -во	% по группе	Кол - во	% по группе
Среднее	0	0%	29	19%	429	44%
Среднее специальное	31	34%	40	26%	384	39%
Незаконченное высшее	0	0%	0	0%	5	1%
Высшее	61	65%	84	55%	158	16%
Ученая степень	1	1%	0	0%	0	0%
Итого	93	100	153	100	976	100

Состав работников по образованию из таблицы 2.13 характеризуется следующими данными:

- большая часть руководителей и специалистов имеют высшее образование – 76,78%;

- на руководящих должностях работают специалисты с большим практическим опытом деятельности по данному направлению, обладающие необходимыми организационными, деловыми, профессиональными и личностными качествами, умеющие принимать правильные решения;

- среди рабочих 16% имеют высшее образование, 39 % имеют среднее профессиональное образование.

Рассмотрим динамику средней заработной платы персонала ЗАО «АМКК» за период 2012- 2014 гг.

Анализ заработной платы персонала в ЗАО «АМКК» (руб.)

Показатели	2013 г.	2014г.	2015 г.	2015 в % 2013 г.
Персонал, всего в том числе:				
Руководители	2104049	2290771	2324947	1,1%
Специалисты	3527502	3983730	4134936	1,1%
Рабочие	18530694	20819106	21318066	1,1%

Таким образом, из таблицы 2.14 видно, что заработная плата в 2014 году повысилась на 1%. Увеличение объясняется повышением должностных окладов и тарифных ставок работников и сокращением численности персонала при росте объема работ.

Вывод: следовательно, по результатам анализа организации службы управления персоналом ЗАО «АМКК» можно сделать следующие выводы:

- 1) служба управления персоналом организована хорошо, ее структура соответствует потребностям предприятия, в полной мере выполняет свои функции;
- 2) численность отдела соответствует нормативу, что также подтверждает достаточный уровень организации труда;
- 3) подбор кадров осуществлен в соответствии с требованиями должностных инструкций, уровень квалификации постоянно повышается, что характеризует данный отдел с положительной стороны.

2.3 Исследование и анализ кооперации труда на ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат»

Одним из основных направлений совершенствования кооперации труда служат совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания

и функций отдельных работников. Эти направления работы ведут к формированию широкого производственного профиля работников, определяют возможности лучшего использования рабочего времени, преодоления односторонности и монотонности труда, повышения его содержательности и производительности.

На предприятии мы выявили проблему транспортной службы с помощью фотографии рабочего времени, которая заключается в низкой эффективности труда. Для этого нами было принято решение, которое заключается в совмещении профессий, для повышения эффективности.

Сочетание специальностей – это модель учреждения работы сотрудника, если он в урочное (то есть законодательно поставленное и предустановленное инструкциями внутреннего рабочего распорядка дня) рабочее время осуществляет одинаково с работами согласно основной специальности кроме того деятельность согласно одной либо нескольким иным специальностям, отнесение работ к той либо другой специальности осуществляется в соответствии с тарифно- квалификационным и квалификационными справочниками [14, с.91].

Вероятность и финансовая рациональность совмещения специальностей обуславливается следующими посылами и критериями:

- присутствие у работников незанятого трудового времени, predetermined технологией изготовления либо используемым оборудованием;
- единство содержания работы сотрудников, которые обязаны сочетать специальности, их научно-техническая и многофункциональная взаимосвязь;
- одновременность исполнения соединяемых функций;
- отсутствие негативного воздействия совмещения трудов на точность, свойство и эффективность работы [25, с. 67].

Вероятны разные комбинации совмещения специальностей, они диктуются определенными производственными критериями. Методичными

рекомендациями согласно академической организации труда работников в индустриальном предприятии, разработанные НИИ труда, установлены последующие виды совмещения специальностей, которые представлены в таблице 2.1:

Таблица 2.1

Варианты совмещения профессий

Признаки совмещения	Разновидности совмещения
Категории рабочих, совмещающих профессии	Основные Основные и вспомогательные Вспомогательные
Количество совмещающих профессий	Одна профессия Две и более профессий
Степень совмещения	Полное Частичное
Стабильное совмещение	Постоянное Временное
Порядок совмещения	Параллельное Последовательное
Сложность совмещаемых работ по сравнению с работами по основной профессии	Более низкого разряда Аналогичного разряда Более высокого разряда

Сочетание специальностей и функций не необходимо смешивать с работой согласно совместительству. В отличие от первого совместительство – это работа во внеурочное время, то есть после завершения времени основной работы. Совместительство применяется при недостатке сотрудников установленных специальностей и работает основой вспомогательного заработка для тех, кто подобную службу выполняет. Сочетание специальностей и функций формируется по дальнейшим тенденциям:

- сочетание неоднородных специальностей, predeterminedемых применением многопрофильного научно-технического оснащения, к примеру, при труде в многопозиционном агрегатном станке требуется деятельность фрезеровщика, расточника и сверловщика;
- сочетание главных профессий с трудом согласно промышленному обслуживанию собственного оборудования;
- сочетание главной деятельности с хозяйственным обслуживанием трудового места;
- сочетание неоднородных, однако взаимозависимых трудов дополнительного характера;
- усиление чрезмерного раздробленных действий, увеличение многообразия и содержательности работы [24, с.37].

Рассматривая и изучая ключевые аспекты работы управляющих отделов, допускается произвести заключение о том, что тут невозможно точно провести границу между единичными составляющими и установить период на их осуществление. Данная деятельность своеобразная, в следствии этого нельзя четко вычислить расходы времени на любой компонент и действия в раздельности.

Более точно допускается установить нормативы на определенный тип расходов трудового времени, то есть установить расходы раздельно на подготовительно- заключительную работу, раздельно в главную, и согласно приобретенным сведениям совершить подсчет характеристик производительности применения трудового времени. Данные для расчета эффективности рабочего места получаются в результате применения метода фотографии рабочего дня, из которой мы получаем: подготовительно-заключительное время, оперативное время, перерыв на отдых и личные надобности, и нарушение трудовой дисциплины.

Таблица 2.2.

Данные для эффективности рабочего места сварщика

Индекс	Наименование затрат рабочего времени	Физические затраты		Нормативные затраты		Затраты подлежащие увеличению/уменьшению
		Мин.	% к итогу	Мин.	% к итогу	
ПЗ	Подготовительно-заключительное	40	8	30	62	-10 мин.
ОП	Оперативное время	330	68.75	430	89.6	-100мин.
ОТЛ	Перерывы на отдых и личные потребности	60	12.5	20	4.2	- 20 мин.
НТД	Нарушение трудовой дисциплины	50	10.4	-	-	-50 мин.
	Итого	480	100	480	100	-

По данным результатам мы видим, что работник много времени уделяет на перерыв, на отдых и личные надобности.

Это говорит о том, что на комбинате происходит нарушение трудовой дисциплины.

Таблица 2.3.

Данные для расчета эффективности рабочего места наладчика

Индекс	Наименование затрат рабочего времени	Физические затраты		Нормативные затраты		Затраты подлежащие увеличению/уменьшению
		Мин.	% к итогу	Мин.	% к итогу	
ПЗ	Подготовительно-заключительное	50	10.4	30	62	-20 мин.
ОП	Оперативное время	360	75	430	89.6	-70мин.

Продолжение таблицы 2.3.

ОТЛ	Перерывы на отдых и личные потребности	35	7.5	20	4.2	-15 мин.
НТД	Нарушение трудовой дисциплины	35	7.2	-	-	-35 мин.
	Итого	480	100	480	100	-

Изучая рабочее время наладчика, мы можем увидеть, что у наладчика тоже есть большое время для отдыха, чем ему предписывается трудовым договором. Исходя из этого мы можем говорить о соединении профессии, тем самым сократить перерывы и низкую эффективность труда.

Далее мы рассмотрим профессию сварщика, который тоже участвовал в фотографии рабочего дня. Данные о эффективности рабочего времени отображены в таблице 3.4.

Таблица 2.4.

Данные для расчета эффективности рабочего места слесаря

Индекс	Наименование затрат рабочего времени	Физические затраты		Нормативные затраты		Затраты подлежащие увеличению/уменьшению
		Мин.	% к итогу	Мин.	% к итогу	
ПЗ	Подготовительно-заключительное	50	10.4	30	6.2	-10 мин.
ОП	Оперативное время	340	70.8	430	89.6	-100 мин.
ОТЛ	Перерывы на отдых и личные потребности	60	12.5	20	4.2	- 20 мин.
НТД	Нарушение трудовой дисциплины	50	10.4	-	-	-50 мин.
	Итого	500	100	480	100	-

Изучая рабочее время сварщика на основании фотографии рабочего дня, мы можем предположить, что в данной профессии есть очень много свободного времени, что не очень свойственно данной организации.

Далее нами было просчитано потери рабочего времени сварщика, наладчика и слесаря. На комбинате трудится 20 человек.

Таблица 2.5.

Расчет показателей рабочего времени в базовом периоде в ЗАО «АМКК».

Показатели	Чел - час	Чел - дни	%
Фонд рабочего времени	800	100	100%
Отработано всеми сотрудниками	560	70	70%
Потери рабочего времени	240	30	30%
Численность сварщиков, наладчиков и слесарей.	20		

Проанализировав показатели из таблицы 2.5., мы можем увидеть, что данными сотрудниками организации из всего фонда рабочего времени отработано только 70 %, а остальные 30 % сотрудники не используют, данные результаты не свойственны комбинату ЗАО «АМКК». Таким образом, мы можем скооперировать данные профессии и увеличить фонд рабочего времени.

Вывод: большая часть потери рабочего времени связана с субъективными факторами, такими как болезни, прогулы, простои и поломка основной техники.

В целом по ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат» можно сказать, что фонд рабочего времени слесарей, сварщиков и наладчиков используется неэффективно и существует возможность его увеличения путем совмещения профессий.

Было сформулировано проблемное поле организации:

- Не эффективное использование слесарями, наладчиками и сварщиками рабочего времени;
- Снижение производительности труда за исследуемый период на 5%;
- Увеличение коэффициента абсентеизма на 13 %.

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ КООПЕРАЦИИ ТРУДА НА ЗАО «АЛЕКСЕЕВСКИЙ МОЛОЧНОКОНСЕРВНЫЙ КОМБИНАТ»

3.1. Основные рекомендации по совершенствованию кооперации труда

На основании анализа, проведенного во второй главе, нами был составлен организационно - технические мероприятия по совершенствованию кооперации труда в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат».

Анализ целей и выявленных проблем в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат» представлен на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Анализ проблем и пути их решения в ЗАО «АМКК»

После анализа проблем мы выработали цели, с помощью которых их постараемся решить.

Логическая структура – определение структуры мероприятий, проверка его внутренней логики, а также формулирование целей в измеримых величинах, определение средств и затрат.

Логическая структура мероприятий совершенствования кооперации труда на ЗАО «АМКК»:

Общие цели:

1. Совмещение профессий
2. Сокращение численности персонала
4. Повышение эффективности рабочего времени

Действия:

1. Дать возможность получить работникам новые профессии
2. Совместить профессии

Результаты:

1. Эффективное использование рабочего времени
2. Совмещение профессий наладчика и слесаря, слесаря и сварщика
3. Обучение рабочих
4. Сокращение численности рабочих

Во внедрение мероприятий предполагается задействовать сотрудников комбината, а именно инженера по охране труда, специалиста ОК, и бухгалтера. Все руководители отделов предприятия, которых планируется задействовать в проекте, обладают достаточной квалификацией и компетентностью.

Ниже представлены рекомендации по совершенствованию кооперации труда на комбинате и предполагаемые результаты.

Таблица 3.1

Рекомендации по совершенствованию кооперации труда в ЗАО «Алексеевский
молочно-консервный комбинат»

Проблемы, выявленные в ЗАО «АМКК»	Мероприятия по совершенствованию кооперации труда в ЗАО «АМКК»	Результаты от внедренных мероприятий
1. Не эффективное использование рабочего времени работников следующих профессий: слесарь, сварщик, наладчик.	1. Совершенствование кооперации труда на ЗАО «АМКК» 1.1. Разработка должностной инструкции для слесаря-сварщика, 1.2. Разработка должностной инструкции для слесаря-наладчика	2.1. Снижение потерь рабочего времени на 20% 2.2. Увеличение работоспособности слесаря – наладчика, слесаря-сварщика.
2. Снижение прибыли за исследуемый период	Сокращение штата персонала	Увеличение прибыли
3. Снижение производительности труда на %	3. Организация повышения квалификации категории рабочих, слесаря – сварщика, слесаря – наладчика.	Увеличение производительности труда на 5%

Для эффективной работы слесаря – наладчика и слесаря сварщика будут предложены курсы по повышению квалификации. Повышение квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющейся у работника профессии.

Особенность повышения квалификации состоит в том, что аудитория уже имея определенные знания и практическими навыки выполнения работ, могут в силу этого критически относиться к учебному материалу, стремясь

получить именно то, что им нужно в первую очередь для производственной деятельности [19, с.69].

Признаками, определяющими работу согласно повышению квалификации в компании, представлены:

- доля работников (сотрудников), повысивших квалификацию, в общей численности;
- увеличение производительности работы (процента исполнения общепризнанных мерок формирования);
- часть повысивших разряд (группу, класс) в совокупной доле работников (работников), повышавших квалификацию;
- структура обучающихся по формам повышения квалификации, по срокам обучения;
- снижение брака и т.д.

Далее в организации будет разработана должностная инструкция для слесаря –сварщика и слесаря - наладчика, которая будет закреплять права и обязанности работников (Приложение 3, 4).

3.2. Оценка эффективности предлагаемых мероприятий

В результате проведенного анализа кооперации труда ЗАО «АМКК», мы разработали рекомендации, которые в свою очередь включают ряд мероприятий, позволяющих нам избавиться от данных проблем. Основным источником средств для реализации рекомендаций, являются собственные средства организации, то есть прибыль ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат».

Рассмотрим структуру затрат и бюджет мероприятий «Совершенствование кооперации труда на примере ЗАО «АМКК».

Таблица 3.2

Предполагаемые затраты на реализацию мероприятий в ЗАО «АМКК»

Мероприятия	Сумма, тыс. руб.	Источники финансирования
Обучение персонала: - слесарь –сварщик - слесарь - наладчика	14*35 000 рублей	Собственные средства организации
Разработка должностных инструкций для слесаря – наладчика и слесаря- сварщика	В рамках должностных обязанностей менеджера по персоналу	
Внесение изменений в штатное расписание	В рамках заработной платы сотрудника отдела кадров	
Компенсационные выплаты сокращаемым сотрудникам	110400	
Итого		600000 рублей

Таким образом, из таблицы 3.2. видно, что для реализации мероприятий необходимо затратить в общей сумме 600 400 рублей.

Рассчитаем эффективность предложенных мероприятий, способствующих снижению рабочего времени.

1) Согласно производственному календарю в 2015 году было 271 дней, что составляет 2168 час работ. Среднесписочная численность комбината на конец 2015 год составила 1222 человек. Фонд рабочего времени в 2015 году в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат» составила 2 649 296 часа.

В 2016 году согласно производственному календарю планируемый фонд рабочего времени ЗАО «АМКК» составляет 2 651 735 часов. Предполагается, что предложенные мероприятия будут способствовать сокращению потерь рабочего времени на 15 %.

Рассчитаем величину потерь рабочего времени в базовом и проектном периоде:

$$B = D * 100 / \Phi_r; \quad (3.7.)$$

Где Φ_r – отработано всеми сотрудниками за год (человеко – дни);

Д – потери рабочего времени (человеко – дни).

Приведем расчет полученных показателей в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Расчет потерь рабочего времени в базовом и проектном периоде в ЗАО «АМКК»

Показатель	Базовый период 2015 год			Проектный период, после внедрения мероприятий, 2016 год.			Прирост %
	Чел- час	Чел -дни	%	Чел - час	Чел- дни	%	
Фонд рабочего времени (всего)	2 649 296	331162	100	2 644 960	330620	100	100
Отработано всеми сотрудниками за год, Фр	2358784	294848	89	2363120	295390	90	112
Потери рабочего времени, Д	291422	36314	11	273168	34146	10,3	80
Среднесписочная численность работников	1222			1216			

2) Рассчитаем относительную экономию численности персонала, также и за счет потерь рабочего времени по временной нетрудоспособности в связи с улучшением условий труда.

Относительная экономия численности рабочих в год определяется по следующей формуле:

$$\text{Эч} = (B1 - B2/100 - B2) * Ч \quad (3.8.)$$

Где B1 и B2 потери рабочего времени соответственно до и после внедрения мероприятий, в %.

$$\text{Эч} = (11\% - 10,3\%/100 - 10,3\%) * 1216 = 6 \text{ чел.}$$

Из данных расчетов мы видим, что численность сотрудников сократится на 6 штатных единиц, данные изменения мы внесем в штатное расписание (Приложение 5).

3) Рассчитаем экономию фонда оплаты труда, после сокращения численности персонала.

Экономия заработной платы составит:

$$\text{Э} = \text{Эчх} * \text{Зср} \quad (3.9.)$$

$$\text{Зср} = (\text{Змес} * 14)$$

$$\text{Зср} = 18\,340 * 14 = 256\,760$$

Сокращение фонда оплаты труда на 286104 тыс. руб. увеличивает активы организации и соответственно прибыль. Прирост составит 286104 тыс. руб.

Рассчитаем коэффициент абсентеизма

$$\text{Каб} = \text{Ч(н)} / \text{Ч(о)} \% \quad (3.10.)$$

Где Ч(н) – число дней невыхода на работу

Ч(о) – общее число рабочих дней

$$\text{Каб} (2015) = 2650 / 271 = 13\%$$

Теперь рассчитаем коэффициент абсентеизма за предполагаемый 2016 год:

$$\text{Каб}(2016) = 2062 / 273 = 7,5\%; \quad (3.11.)$$

Рассчитаем прирост абсентеизма:

$$\text{Прир} (\text{каб}) = \text{Каб} (2015) / \text{Каб}(2016) * 100\% = 6\%$$

Данное изменение кооперации профессии приведет к прямому экономическому эффекту, который заключается в росте выручки от реализации. Возьмем за основу минимальное значение показателя – 5%. Следует подчеркнуть тот факт, что производственные мощности предприятия позволяют производить больше и для обеспечения запланированного роста доходов, необходимы дополнительные постоянные затраты.

Планируется увеличить производительность труда на 5% после внедряемых мероприятий комбинат получит дополнительную прибыль в размере 286104 рублей.

Далее рассчитаем срок окупаемости проекта по формуле:

$$T = K / \text{П прирост (3.12.)}$$

$$T = 600400 / 256760$$

$$T = 3$$

Из данной формулы мы видим, что данные мероприятия окупятся за 3 месяца.

При расчете экономического эффекта следует учитывать тот факт, что переменные расходы возрастут пропорционально выручке и сумме постоянных затрат, что с свою очередь увеличивает расходы на обучение персонала. В нашем случае, обучение будет увеличивать расходы на управление.

Сгруппируем данные для оценки экономической эффективности проекта в таблицу.

Таблица 3.3

Оценка экономического эффекта от изменения системы кооперации персонала

Наименование показателей	2015	2016	Изменение, тыс. руб.	Темп роста, %
Выручка от реализации продукции (работ, услуг)	4463297	4485613	22316	+5%
Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг	3153288	3169054	15766	+5%
Валовая прибыль	1120924	1176970	56046	+5%
Чистая прибыль отчетного периода	86 295	112183	25888	+30%

Анализ эффективности проекта свидетельствует о целесообразности его реализации, поскольку предлагаемые мероприятия будут способствовать улучшению условий труда на заводе.

Данная таблица показывает нам экономический эффект от внедряемых изменений в ЗАО «АМКК», мы видим, что чистая прибыль от продаж на 25888 или на 30%.

Тот факт, что прибыль от продаж будет расти более высокими темпами, чем доходы, свидетельствует о росте эффективности функционирования предприятия.

Рассчитаем теперь, как рассмотренные выше изменения отразятся на экономическом эффекте предприятия.

Таблица 3.4

Экономический эффект мероприятий

Показатель	2015 год	2016 год	Прирост, %
Производительность труда	2467400	2597263	5%
Сокращение штата	1222	1214	1%
Коэффициент абсентеизма	13	6	-7%
Прибыль	1078079	1111421	3%

Научный подход к кооперация труда позволяет оптимальным способом объединить в ходе изготовления технику и людей, гарантирует более действенное применение вещественных и экономических ресурсов, уменьшение трудовых затрат и увеличение производительности работы. Он ориентирован на поддержание здоровья сотрудников, концентрирование нахождения их работы [22, с.57].

Компания использует межцеховую форму кооперации труда, направленную на обеспечение их согласованного взаимодействия при производстве конечной продукции.

Наиболее важные направления совершенствования кооперации труда являются совмещение профессий, расширение зон обслуживания, работу с несколькими компьютерами [23,с.89].

Позитивной стороной учреждения труда на компании допускается обозначить материальное поощрение совмещения профессий (должностей).

Осуществление сотрудником в пределах длительности трудового времени наравне с собственной основной работой, которая определена заключенным с ним трудовым соглашением, добавочной работы согласно иной специальности рассматривается как сочетание специальностей (должностей).

Доплата за сочетание специальностей, увеличение размера работ выполняется только по тем специальностям (должностям) и в тех местах, где недостаток сотрудника может оказать воздействие на регресс характеристик этого места.

На основе среднегодовой оценки свойства работы в финансовом участке формируются кадровыми работниками структурных подразделений, которые вводят тарифные оклады, коэффициенты качества труда и утверждаются директором [18, с.46].

Вывод: в третьей главе работы предложены и разработаны инновационные мероприятия, которые реально могут помочь предприятию совершенствовать пути кооперации труда, повысить производительность труда персонала.

Анализ разработанных нами мероприятий показал свою эффективность и целесообразность, поскольку предлагаемые мероприятия будут не только способствовать совершенствованию кооперации труда в ЗАО «Алексеевский молочноконсервный комбинат», но и повысить организацию труда, тем самым сократятся финансовые потери, которые несет предприятие в связи с текучестью кадров и потерями рабочего времени.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В дипломной работе было установлено, что важным фактором, влияющим на производительность труда, является кооперация труда. Чем более интенсивным является кооперация труда и узкой специализации производства, тем больше производители становятся взаимозависимыми, тем больше потребность в согласованности и координации между различными отраслями. Чтобы действовать в условиях взаимозависимости, необходима кооперация труда, как с точки зрения предприятия и с точки зрения всего общества.

Подобным способом, становится очевидно, что распределение работы и объединение работы взаимосвязаны. Наравне с делением кооперации работы представляется основательным условием роста производительности и производительности во всех областях высококласной работы.

Кооперация работы - это целостность, слаженность общих операций изготовителей, разных производств и сфер экономики.

Кооперация работы дает возможность избежать многих ошибок, например, дублирование производства, перепроизводства. С другой стороны, согласованность и координацию, объединение множества усилий позволяет сделать то, что не одного производителя или одной компании.

Кооперация внутри предприятия осуществляется в различных видах: межцеховая кооперация, кооперация внутрицеховая между бригадами и еще одна форма кооперации, это кооперация исполнителей внутри бригады.

Кроме территориального принципа кооперация устанавливается на основе вида. Различают формы кооперации: функциональную, профессиональную и технологической квалификации. В свою очередь, в рамках технического сотрудничества, выделяемых на сотрудничество субъекта, в рамках технологической кооперации выделяют сотрудничеству субъекта, взорвался, по каждой операции и виды работ.

Основными направлениями в развитии кооперации труда является использование коллективных форм организации труда, совмещение профессий (функций) и должностей, расширение зон обслуживания, несколько машин (многокомпонентные) услуги.

Кооперация труда участвует во всех сферах экономической деятельности, она принимает самые различные формы. Мировой опыт показывает, что кооперация труда в производстве - объективный исторический процесс, который присущ всем способам производства, странам с любой социально-экономической системой.

В кооперации труда вместе объединяются и материализуется передовые идеи, достижения в области фундаментальных наук, научных исследованиях и разработки (НИОКР), конструкторских, производственных, информационных и управленческих технологиях.

Кооперация в современном мире становится воспроизводственной базой социально-экономического и научно-технического прогресса стран мира, сердцевинной мирохозяйственных процессов, региональной экономической интеграции, транснационализации (производства, НИОКР, информационно-финансовой сферы и т.п.), международного промышленного сотрудничества, глобализации мировой экономики. Эта форма взаимодействия стала ускорителем структурной перестройки промышленности, ее отраслевых и межведомственных комплексов на новой технологической основе, в том числе на основе широкого применения электронных и информационных технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аврашков Л.Я. Адамчук В.В., Антонова О.В., и др. Экономика предприятия.- М., ЮНИТИ, 2001, с. 56
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2006, с. 34
3. Баженов В.И., Л.М. Поталицина, Организация и нормирование труда: Учебное пособие. – М. 2005, с.45
4. Вильям ДЖ. Стивенсон Управление производством. - М., ЗАО «Изд-во БИНОМ», 2000, с.89
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. — М.: МГУ, 2005, с.92
6. Волкова О.И. и доц. О.В. Девяткина. Экономика предприятия (фирмы): Учебник/ Под ред. проф.– М.,2005, с.189
7. Генкин Б.М. Организация, нормирование оплаты труда на промышленных предприятиях. Учебник для вузов. – М.: Норма, 2005 с.146
8. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учебник для вузов. – М.: Норма, 2006 с.78
9. Горелова Н., М. Винокурова Экономика труда. / Под ред. - СПб: Питер, 2003 с.47
10. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия. Учебное пособие.-М.:ИЭП, 2004 с.67
11. Дашков Л.П., Памбухчиянц В.К. – М.:Дашков и К, Организация труда работников. / 2005 с.24
12. Жданкин Н. А. Охрана труда// Трудовое право - 2005. –№5. –с.415
13. Казаков А.П., Минаева Н.В. Экономика: - курс лекций. - М, 2005 с.38

14. Калачева А.П. Организация работы предприятия. -М.,:ПРИОР, 2000 с.91
15. . Г.Ю. Касьяновой. Охрана труда. Универсальный справочник М.: АБАК, 2008 с.37
16. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А. Управление персоналом. Учебник. М:Риор, 2007
17. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М: ИНФА-М, 2006
16. Киселев Я. Л., Охрана труда по российскому трудовому праву, - М., 2004 с.56
17. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учеб. Пособие для студентов экон. Вузов. –М.: Магистр, 2004 с.59
18. Логвинова И.Л. ,Хмелев И.Б.; Мировая экономика: методическое пособие по курсу; МЭСИ, - М., 2000 с.46
19. Мамедов О.Ю. Современная экономика. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2007 с. 69
20. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. - М.: ИНФРА-М, 2003.
21. Минин Э.В., Щербаков В.И. Заработная плата: вопросы и ответы. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
22. Овчинников С.И. Научная организация труда и техническое нормирование, М., 2005.
23. Одегов Ю.Г., Маусов Н.К., Кулапов М.Н. Эффективность системы управления персоналом (социально-экономический аспект): Учебное пособие. — М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2008
24. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом: Оценка эффективности. М., Экзамен, 2004
25. Паламарчук А.С., Паштова Л.Г. Экономика предприятия: Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М; Изд-во Рос. экон. акад., 2003. - 176 с.

26. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. - М.: Новое издание, 2004. - 304с.
27. Пономарёва Е.П. Организация труда. - СПб.: Изд-во "Классик", - 2003. - 180с.
28. Попов С.Г. Управление персоналом . Учебное пособие, Ось-89, 2008
29. Попова Л,А. Экономика и социология труда, 2006 с.36
30. Приказ от 06.07.04 №224 «Об установлении приоритетов при формировании плана на подготовку кадров»
31. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М.: ИНФРА - М, 2003. - 498с.
32. Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учеб. пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2004. - 304 с.
33. Смирнов Е.Л. Справочное пособие по НОТ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономика, 2005. - 408 с.
34. Смирнова С. К. Экономика предприятия. Уч. Пособие. СПб: Вега, 2005.
35. Саакян А. Экономика и социология труда. Краткий курс. – СПб: Питер, 2001с.78
36. Семенов В.Г. Разделение труда на предприятии: состояние и перспективы // Труд и социальные отношения. – 2008. – №11. –с.57
37. Семенов В.Г. Влияние глобализации производственных процессов на разделение и кооперацию труда // Российский экономический интернет-журнал: Интернет-журнал АТиСО / Акад. труда и социальных отношений – Электрон. журн. – М.: АТиСО, 2008 с.89
38. Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учеб. пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2004 с.37
39. Сыроватская Л.А. Оплата труда: тарификация и квалификация. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: "Информпресс" - 2004.

40. Тепловой Н.А., проф. М.В. Малинкович. . Учебник для вузов– 3-е изд. Перераб. и доп. – М., 2005 с.67
41. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом. М:ЮНИТИ, 2008
42. Федосеев В.Н., Капустин С.Н. Управление персоналом организации. – М.: Экзамен, 2004.
43. Цветаев В.М. Управление персоналом. – СПб: Питер, 2002.
44. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. Учебно практическое пособие издание 4-е перераб. и доп. М.: ЗАО «Бизнес – Школа «Интел-Синтез», 2000
45. Хенсен М.В., Баттен Дж. Мастер мотивации: секреты управления (пер с англ) М:АСТ, 2006
47. Фильев В.Н. Нормирование труда на современном предприятии. - М.: 2003.
48. Чумиков Т.А. Что такое организация труда. - Мн.: Изд-во "Графа", - 2004. - 364с.
49. А.Д.Чудновского / Менеджмент – М.: ЭКМОС, 2000. – 197 с.
50. Юданов А.Ю. «Зарубежный опыт совершенствования условий труда на предприятиях» // www.google.kz
51. Экономика предприятия / Под ред.О.И. Волкова. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 416 с.
52. Экономика предприятия / Под ред. Н.А. Сафронова - М.: Юристъ, 2003.
53. Экономика предприятия: учебное пособие. Часть 1/Под редакцией Трещевского Ю.И., 2006. - 202 с.
54. Экономика предприятия / Под ред. Швандара В.А. - М.: Банки и Биржи, ЮНИТИ, 2006. - 742 с.
55. Экономика предприятия: Учебник для ВУЗов/ Аврашков Л.Я., Адамчук В.В., Антонова О.В. и др./ Под ред. проф. Горфинкеля В.Я., проф. Швандара В.А.- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Банки и биржи, Юнити, 2002.- 744 с.

56. Экономика предприятия: Учебник для вузов/ Под ред. проф. В.Л. Горфинкеля, проф. Швандара В.А. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2003. –718с.

57. Экономика предприятия: Учебник пер. с нем./ Под. ред. Беа Ф.К., Дихтла Э., Швандера М.- М.: Мегaproект, 2002.- 160 с.

58. Экономика предприятия/Под ред. Зайцева Н.Л.-М.: ИНФРА-М, 2004

59. <http://www.kadrovik.ru> - официальный сайт национального союза кадровиков

60. <http://www.hro.ru/hrm/> - журнал для менеджеров по персоналу

61 . <http://www.aup.ru/> -бизнес-портал

ПРИЛОЖЕНИЯ