Содержание.

1. Введение 3
2. Общая часть 4

3. Товарищество с дополнительной ответственностью 4

4. Отбор и найм персонала 9

5. Заключение 12

6. Список используемой литературы 13

*Введение*.

###### В большинстве организаций происходит постоянное движение кадров. Оно вызвано естественными причинами: одни стареют – уходят на пенсию, другие вынуждены менять работу по состоянию здоровья, третьи хотят сменить специальность, место работы.

На многих предприятиях в нашей стране и за рубежом составляют программы роста кадров, включая отдельную программу роста работников отделов персонала.

Каждое предприятие должно осуществлять стратегическое планирование, т. к. стратегическое планирование является аргументом для остальных видов планирования в предприятии. В данное время предприятиям необходимо думать о будущем и разрабатывать долговременные стратегии, которые позволили бы оперативно реагировать на меняющиеся условия рынка.

Каждое предприятие, не исключение и (ТДО) должно найти свой стиль работы, специфику условий, возможностей, целей и ресурсов.

Маркетинг играет важную роль в стратегическом планировании. Он предоставляет необходимую информацию для разработки стратегического плана. Каждое предприятие должно планировать свою деятельность, цели, возможности, ибо без этого оно просто не сможет существовать.

***Товарищества с дополнительной ответственностью***.

1. *Общие положения*.
   1. Товарищество с дополнительной ответственностью является юридическим лицом по законодательству РК
   2. Учредителями товарищества являются:….
   3. Наименование товарищества: …. на государственном языке и на русском языке…
   4. Место нахождения товарищества….
   5. Срок деятельности товарищества…
   6. Товарищество может осуществлять любые виды деятельности, не запрещенные законодательными актами, товарищество может заниматься на основании лицензии.

1. *Юридический статус товарищества*.
   1. Товарищество приобретает права юридического лица с момента его государственной регистрации.
   2. Товарищество имеет печать, самостоятельный баланс, счета в банках, бланки со своим наименованием.
   3. Товарищество для достижения целей своей деятельности имеет право от своего имени заключать сделки, приобретать имущественные и личные не имущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.
   4. Товарищество в праве создавать на территории Республики Казахстан и за рубежом филиалы и представительства, вступать в объединения с другими юридическими лицами, а также быть участником иных юридических лиц.
   5. Товарищество отвечает по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом. Государство не отвечает по долгам товарищества. Товарищество не отвечает по долгам государства. Товарищество не отвечает по обязательствам своих участников, за исключениям таких случаев, предусмотренным действующим законодательством.
   6. Участники товарищества отвечают по его обязательствам своими вкладами в уставной капитал, а при недостаточности этих сумм - дополнительно принадлежащем им имуществом в размере, кратном внесенным или вкладам. При недостаточности имущества, а также банкротстве одного из участников товарищества его ответственность по обязательствам товарищества распределяется между остальными участниками пропорционально их вкладам в уставный капитал товарищества.
   7. Товарищество в праве выпускать облигации в соответствии с действующим законодательством.
2. *Права и обязанности участников товарищества*.
   1. Участники товарищества имеют право:

1)участвовать в управлении делами товарищества в порядке, определенным настоящим уставом;

2) получать информацию о деятельности товарищества и знакомится с его документацией.

3) получать доход от деятельности товарищества.

4) получать в случае ликвидации товарищества стоимость части имущества, оставшегося после расчетов с кредиторами, или, по согласию всех участников товарищества, часть его имущества в натуре;

5) прекратить свое участие в товариществе путем отчуждения своей доли.

* 1. Участники товарищества обязаны:

1. соблюдать требования учредительных документов;
2. вносить вклады в порядке, размерах, способами и в сроки, предусмотренные учредительными документами;
3. не разглашать сведения, которые товариществом объявлены коммерческой тайной.
   1. Участники товарищества могут иметь и другие права (обязанности), предусмотренные законодательством и учредительным договором.

1. *Имущество товарищества*.
   1. Уставный капитал товарищества составляет ….. тенге.
   2. Вкладом в уставной капитал товарищества могут быть деньги, ценные бумаги, вещи, имущественные права, в том числе право землепользования и право на результаты интеллектуальной деятельности, и иное имущество. Не допускается внесение вклада в виде личных неимущественных прав и иных нематериальных благ.
   3. Доли всех участников в имуществе товарищества пропорциональны их вкладам в уставной капитал и выражаются в части целого или в процентах, если иное не предусмотрено учредительным договором.
   4. В случае не выполнения участника товарищества обязанности по внесению своей части вклада в уставный капитал в течении года он обязан возместить товариществу убытки, а также уплатить товариществу неустойку на сумму неуплаченной части. Размер неустойки исчисляется, исходя из официальной ставки рефинансирования Национального банка РК на день исполнения денежного обязательства или его соответствующей части.
   5. Имущество товарищества обязуется за счет первоначальных взносов участников в уставной капитал, дополнительных взносов, доходов от хозяйственной и предпринимательской деятельности, а также за счет заемных средств и другого имущества, приобретенного или полученного товариществом в уставном порядке.
   6. По решению участников может быть изменен размер уставного капитала товарищества.

Увеличение уставного капитала товарищества может осуществляться путем дополнительных пропорциональных вкладов, производимых всеми участниками, за счет собственного капитала товарищества , переоценки чистых активов, реальная стоимость которых превышает их балансовую стоимость, внесение одним или несколькими участниками дополнительных вкладов при согласии при этом всех остальных участников, принятие новых участников в состав товарищества.

Уменьшение уставного капитала товарищества может осуществляться путем пропорционального уменьшения размера вкладов всех участников товарищества, либо путем полного или частичного погашения долей отдельных участников.

1. *Органы товарищества*.
   1. Высшим органом товарищества является общее собрание его участников.
   2. Общее собрание в праве принять к рассмотрению любой вопрос, связанный с деятельностью товарищества
   3. Исполнительным органом являются директор и дирекция, которые подчинены общему собранию участников и организуют выполнение его решений.
   4. Дирекция компетентна во всех вопросах, не относящихся к исключительной компетенции общего собрания, в том числе;

Обеспечивает выполнение текущих и перспективных рабочих программ;

Организует подготовку и выполнение решений участников;

Распоряжается имуществом товарищества, включая его денежные средства, в пределах, предоставляемых участниками:

* 1. полномочия директора товарищества:

без доверенности действует от имени товарищества;

выдает доверенность на право предоставлять товарищество, в том числе доверенности с правом передоверия;

осуществляет иные полномочия, не отнесенные к исключительной компетенции общего собрания участников или компетенции наблюдательных органов.

* 1. товарищество осуществляет бухгалтерский учет результатов своей деятельности, ведет статистическую и финансовую отчетность в соответствующим в РК правилами.
  2. Наблюдательный совет состоит из н-го количества членов. Член наблюдательного совета не может быть одновременно членом исполнительного органа товарищества. Решения по вопросам, рассматриваемым наблюдательным советом, принимается большинством голосов членов наблюдательного совета.
  3. В товариществе может быть образованна ревизионная комиссия или избран ревизор для осуществления контроля за финансово-хозяйственной деятельностью исполнительного органа.

Если в товариществе ревизионная комиссия не образовывается, то всеми установленными законодательством правилами ревизионной комиссии обладает наблюдательный совет товарищества.

* 1. Ревизионная комиссия (ревизор) избирается общим собранием участников товарищества и их представителей.

Члены исполнительных органов товарищества не могут быть членами ревизионной комиссии.

* 1. Порядок работы ревизионной комиссии определяется правилами или иными документами, регулирующий внутреннюю деятельность.
  2. Для проведения ревизии может быть привлечен Внешний аудитор.

1. *Распределение чистого дохода товарищества.*
   1. Чистый доход, полученный товариществом по результатам его деятельности за год, распределяется в соответствии с решением очередного общего собрания участников товарищества, посвященному утверждению результатов деятельности товарищества за соответствующий год. Общее собрание вправе принять решение об исключении чистого дохода или его части из распределения между участниками товарищества.
   2. Возможные убытки товарищества покрываются за счет резервного фонда в случае его создания в товариществе. При недостатке средств резервного фонда или в случае отсутствии резервного фонда решение об источниках покрытия убытков принимается общим собранием участников.
   3. Соглашения, устраняющие от участия в распределение чистого дохода кого-либо из участников товарищества, являются недействительными.
2. *Трудовой коллектив товарищества*.
   1. Директор в праве осуществить наем работников на основе контрактов о найме, а также других форм, регулирующих трудовые отношения.
   2. Товарищество гарантирует предоставление работникам всех социально-экономических прав, определяемых законодательством РК
   3. Трудовые доходы каждого работника не ограничиваются максимальными размерами и облагаются налогами в соответствии с установленными правилами.
   4. Товарищество самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, предусматривает в трудовых контрактах размеры тарифных ставок и окладов, рассматривая при этом государственные тарифы как минимальную гарантию оплаты труда работников и специалистов соответствующей квалификации.
   5. Работники товарищества подлежать обязательному социальному страхованию.
   6. Товарищество обязано обеспечить для всех работающих безопасные условия труда и несет ответственность в установленном законодательством порядке за ущерб, причиненных им здоровью и трудоспособности.
3. *Прекращение деятельности товарищества*.
   1. Прекращение деятельности товарищества производится путем реорганизации или ликвидации по решению общего собрания или суда.
   2. Товарищество прекращает свою деятельность по следующим основаниям:

* если число участников товарищества превысит пятьдесят;
* если в результате уменьшения уставного капитала его размер станет меньше минимального размера;
* если участники не образуют уставной капитал товарищества в сроки, установленные законодательством учредительными договорами;
* при банкротстве
* при признании недействительной регистрации товарищества в связи с допущенными при его создании нарушениями законодательства, которые носят неустранимый характер;
* при осуществлении деятельности без надлежащего разрешения либо деятельности, запрещенной законодательными актами, либо с неоднократным или грубым нарушением законодательства;
* при реорганизации;
* при иных основаниях, предусмотренными законодательными актами.

8.3. Реорганизация товарищества (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) производится в порядке, предусмотренном законодательством.

8.4. Ликвидация товарищества производится ликвидационной комиссией, назначенной общим собранием или судом. С момента назначения ликвидационной комиссии к ней переходят полномочия по управлению делами товарищества.

8.5. Ликвидация осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

8.6. Ликвидация считается завершенной, а товарищество прекратившим свою деятельность с момента внесения об этом записи в единый государственный регистр юридических лиц.

***Отбор и найм персонала***.

Наем персонала является заключительной фазой поиска и отбора персонала. В процессе найма происходит окончательное выяснение предстоящих отношений между работодателем и наемным работником. Кроме того, следует учитывать, что в условиях рынка функционируют предприятия и организации различной формы собственности и что статус работника в них может быть различным

Наем персонала оформляется в соответствии со ст. 17 КЗоТ РФ, которая предусматривает три разновидности трудового договора:

Трудовой договор на неопределенный срок, по которому обычно принимают на работу в государственных и муниципальных предприятиях;

Срочный трудовой договор, заключающийся на определенный срок и становящимся все более распространенным в условиях складывающегося рынка;

Трудовой договор на время выполнения определенной работы.

СТУПЕНЬ 1. Оформление в установленном порядке анкетных и автобиографических данных. Претенденты прошедшие предварительный отбор, оформляют в установленном порядке личный листок по учету кадров (резюме), автобиографию и заполняют анкету. Число пунктов анкеты должно быть минимальным, и они должны содержать информацию, более всего влияющую на производительность и качество будущей работы претендента. Пункты анкеты должны быть сформулированы в одном стиле и предполагать любые возможные ответы, включая возможность отказа в ответе на вопрос. Анкета должна быть адаптирована для каждого рабочего места, должности.

СТУПЕНЬ 2. Анализ рекомендаций и послужного списка.

На этой ступени тщательно изучается и анализируется послужной список каждого претендента и подготавливаются вопросы для собеседования. Эта работа проводится как отделом кадров , так и руководством отдела, производства, участка, где планируется трудовая деятельность претендентов.

СТУПЕНЬ 3. Собеседование. Работа на этой ступени может быть организована различными способами. По результатам собеседования отбираются лица, удовлетворяющие по формальным показателям определенным квалификационным требованиям.

СТУПЕНЬ 4. Освидетельствование профессиональной пригодности проводится при отборе персонала в процессе найма, а также может осуществляться периодически для работающих сотрудников при их аттестации и отборе в резерв на выдвижение двумя методами. Первый метод ограничивается определением профессиональной пригодности, при втором методе устанавливается соответствие деловых, личностных и профессиональных качеств работника требованиям предполагаемой должности, рабочего места.

Профессиональная пригодность – это соответствие работника по профессиональным качествам требования конкретного рабочего места, должностным обязанностям.

В психологии труда личностные свойства группируются по разным основаниям, вычленяются и оцениваются по критерию важности для определенной профессиональной деятельности. Для каждого вида деятельности обосновывается список качеств, которые относятся к категории важных.

а***) профессиональные знания:***

общие профессиональные знания;

знания, умения, навыки безопасного выполнения операций, знания позволяющие выявлять , предупреждать и ликвидировать опасные ситуации.

б***) деловые качества***:

дисциплинированность, ответственность, честность, добросовестность, компетентность, инициативность, целеустремленность, настойчивость ,самостоятельность.

в***) индивидуально-психологические и личностные качества***:

мотивационная направленность; уровень интеллектуального развития; эмоциональная и нервно-психическая устойчивость; внимание;

память; мышление; гибкость в общении; стиль межличностного поведения

г) ***психофизиологические качества***:

выносливость; работоспособность; острота зрения; глазомер; цветовосприятие; острота слуха; сенсомоторная реакция (скорость, точность).

Для оценки профессионально важных качеств рекомендуются следующие методы: экзамен, экспертные оценки, психологическое тестирование, инструментальные измерения.

Деловые качества кандидатов (дисциплинированность, ответственность, инициативность, настойчивость и др.) оцениваются экспертным путем (по пятибалльной системе) с помощью специальных анкет. В качестве экспертов выступают лица, хорошо знающие кандидата по совместной работе, желательно по три эксперта на каждом из трех уровней: вышестоящие руководители, коллеги, подчиненные. Деловые качества могут оцениваться только у кандидатов, работающих на данном предприятии.

По результатам анализа оценок, полученных кандидатами по всему списку профессионально важных качеств, делается заключение о профессиональной пригодности, которое носит рекомендательный характер. Кандидаты, получившие положительное заключение, допускаются к этапу медицинского контроля.

СТУПЕНЬ 5.

Медицинский контроль и аппаратные исследования. Для многих производств требуется специальный медицинский контроль его работников. Поэтому все претенденты на занятие рабочего места проходят медицинский контроль по параметрам, установленным для работников определенных профессий, должностей.

СТУПЕНЬ 6. Анализ результатов испытаний и вынесение заключения о профессиональной пригодности. На этой стадии специальной комиссией по профессиональному отбору, которая создается на предприятии из работников кадровой службы, опытных производственников и психологов, тщательно анализируются результаты оценок предыдущих ступеней и подготавливаются заключения о профессиональной пригодности кандидатов по всем качествам, включая личностные.

СТУПЕНЬ 7. Принятие решения о найме на работу. На данной стадии отбора службой управления персоналом совместно с руководством подразделения и отдела, куда должен быть принят работник, анализируются и сопоставляются результаты профессионального отбора всех претендентов на данную должность, прошедших требуемые ступени отбора. Исходя из проведенного анализа выбирается наиболее пригодный кандидат на вакантную должность, принимается окончательное решение о его найме.

##### 

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной курсовой работе были рассмотрены следующие разделы производственного менеджмента – это Товарищество с дополнительной ответственностью, отбор и найм персонала.

В первом разделе, товарищество с дополнительной ответственностью можно выделить несколько плюсов

1. товарищество с дополнительной ответственностью может осуществлять любые виды деятельности, не запрещенными законодательными актами, товарищество может заниматься на основании лицензии.
2. Исполнительным органом является директор и дирекция, которые подчинены общему собранию участников и организуют выполнение его решений. Это позволяет участие всех участников товарищества.

К минусам относится:

1. Члены исполнительных органов товарищества не могут быть членами ревизионной комиссии.

Следующий раздел «отбор и найм персонала». В заключении этого раздела необходимо сказать, что организации имеют постоянную потребность в квалифицированных кадрах для обеспечения высокой производительности труда, улучшения своего имиджа и возрастания своей привлекательности на рынке труда.

Список используемой литературы:

1. «Современный маркетинг» В.Е.Хруцкий, И.В.Корнеева.

Москва 1991г.

1. «Молодому предпринимателю» И.А. Приходько

Москва 1991г.

1. «Кадровый менеджмент» Р.С.Каремов.
2. «Основы кадрового менеджмента» Г.В.Щекин учебник 1993г.