

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/102883>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Управление персоналом

Введение.....	3
Глава 1. Организация кадровой работы на предприятии.....	5
1.1 История развития предприятия.....	5
1.2 Условия труда в организации.....	6
1.3 Организация кадровой службы.....	8
1.4 Кадровая политика в организации.....	9
1.5 Кадровые документы.....	12
1.6 Социальная ответственность компании.....	13
Глава 2. Экономические и маркетинговые функции кадровой службы.....	15
2.1 Организация оплаты труда на предприятии.....	15
2.2 Цели и методы изучения затрат рабочего времени и трудовых процессов на предприятии.....	16
2.3 Маркетинг персонала.....	22
Заключение.....	24
Список использованной литературы.....	25

Введение

Производственная практика – это не просто присутствие в организации или на предприятии, и наблюдение за тем, что происходит вокруг, а непосредственное участие в процессе.

Перед студентом-практикантом ставятся задачи производственной практики, четкое выполнение которых гарантирует высокий результат.

В общем виде перечень задач сводится к следующим основным направлениям – обучение, адаптация, воспитание и развитие.

Целью производственной практики является закрепление теоретических знаний на базе организации ООО «Гармония плюс».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучение истории компании;
- анализ организационной структуры компании;
- реализация на практике теоретических познаний;
- формирование более детального представления о будущей профессии;
- изучение места конкретного предприятия в комплексе регионального хозяйственного механизма и отрасли в целом;
- ознакомление с историей и перспективами развития базы практики;
- анализ номенклатуры продукции или услуг, являющихся результатом деятельности предприятия или организации;
- приобретение навыков в работе с документами, регламентирующими работу предприятия;
- непосредственное участие в процессе производственной деятельности;
- получение представления об этике профессиональной коммуникации.

Для изучения выбранной темы возможно использовать следующие методы: изучение и анализ научной литературы, синтез полученных данных, анализ и оценка кадровой политики компании ООО «Гармония плюс».

Работа состоит из следующих структурных элементов: введение, три главы, шесть параграфов, заключение, список использованных источников, включающий в себя 20 учебных пособия. Объем работы 26 страниц.

## Глава 1. Организация кадровой работы на предприятии

### 1.1 История развития предприятия

Компания ООО «Гармония плюс» была создана в 2013 году. Основным видом деятельности компании является деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений.

Компания «Гармония плюс» расположена по адресу: Ивановская область, город Иваново, улица Спартака, 7, офис 5.

Оказывает полный комплекс клининговых услуг в Иваново: уборка квартир, уборка домов, уборка офисов и прилегающих к ним территорий.

Главные принципы работы компании – это индивидуальный подход к каждому клиенту, быстрое и качественное обслуживание, использование в своей работе современной технологии, оборудования и инвентаря.

Компания предлагает комплексное обслуживание помещений, а именно: ежедневные и генеральные уборки, мойку окон, профессиональный уход за полами, химчистку мебели и ковровина, услуги хаус-мастера и горничной. Возможен любой удобный режим уборки.

Рассмотрим основные показатели компании, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Основные показатели компании ООО «Гармония плюс»

Наименование показателя Характеристика

Полное наименование организации Общество с ограниченной ответственностью «Гармония плюс»

Директор Садков Сергей Валерьевич

ИНН 3702716104

КПП 370201001

ОГРН 1133702030725

Дата регистрации 12.12.2013

Налоговый орган Инспекция ФНС России по г. Иваново

Уставной капитал 10 000 рублей

Анализируемая организация по форме организации является обществом с ограниченной ответственностью (ООО).

ООО – организация коммерческого характера, которая создается одним или несколькими лицами с целью получения систематической прибыли.

Уставный капитал формируется путем вложений всех учредителей ООО. Вложением могут быть ценные бумаги, физическое имущество, права на имущество, денежные средства. Доля каждого участника определяется учредительными документами.

### 1.2 Условия труда в организации

Компания «Гармония плюс» работает без перерыва и выходных, предоставляя клининговые услуги в удобное для потребителей времени.

Среди основных целей компании является клиентоориентированность и обеспечение высокого качества оказываемых услуг.

Высокое качество предоставляемых услуг гарантируется как высокими корпоративными стандартами, так и тройным контролем качества услуг на объектах:

- аудитами, осуществляемыми менеджментом компании «Гармония плюс»;
- осмотрами результатов работы уборке помещений;
- опросами потребителей услуг.

На рабочем месте работник получает:

- первичный инструктаж по безопасности труда и проходит стажировку;
- обучение устройству и правилам эксплуатации применяемого оборудования;
- проверку знаний в объеме I группы по электробезопасности (при использовании оборудования, работающего от электрической сети), теоретических знаний и приобретенных навыков безопасных способов работы.

Для выполнения своих должностных обязанностей уборщица имеет право:

1. вносить предложения директору по улучшению работы;
2. докладывать руководству обо всех недостатках, имеющихся в работе;

3. требовать создания необходимых условий для выполнения трудовых и производственных обязанностей в соответствии с действующим законодательством;

4. требовать обеспечения спецодеждой, инвентарем, средствами санитарной гигиены.

В свое рабочее время уборщица:

1. приходит на работу и уходит с работы по рабочему расписанию;

2. производит уборку помещений от мусора;

3. вытирает пыль, подметает и моет вручную или с помощью специальных приспособлений полы, лестницы, лестничные клетки, окна, стены, плинтуса, потолки в помещениях;

4. приготавливает различные моющие и дезинфицирующие растворы для уборки полов, стен и потолков;

5. транспортирует отходы производства и мусор из помещений в установленное место;

6. получает необходимые для работы моющие средства, инвентарь и расходные материалы;

7. расставляет урны для мусора, своевременно очищает и дезинфицирует их;

8. соблюдает правила санитарии и гигиены в убираемых местах;

### 1.3 Организация кадровой службы

Рассмотрим организацию кадровой службы компании ООО «Гармония плюс».

Рассмотрим организационную структуру кадровой службы компании ООО «Гармония плюс». Результаты представлены на рисунке 1.

Рисунок 1 – Организационная структура кадровой службы компании ООО «Гармония плюс»

Рассмотрим основные функции кадровой службы компании ООО «Гармония плюс»:

- кадровое планирование;
- анализ рынка труда;
- исполнение и контроль трудового законодательства<sup>4</sup>
- подбор персонала;
- ведение кадрового делопроизводства.
- курирование работы по корпоративной культуре.

### 1.4 Кадровая политика в организации

Для того чтобы провести анализ кадровой политики, необходимо провести анализ персонала ООО «Гармония Плюс».

Численность персонала ООО «Гармония Плюс» представлена в таблице 2.

Таблица 2 - Численность персонала ООО «Гармония Плюс»

Показатели Годы

2017 2018 2019

Общая численность персонала, человек 426 426 426

В том числе

Рабочий персонал 300 300 300

Управляющий персонал 126 126 126

Принято за год, человек, в том числе

Рабочий персонал 56 44 34

Управляющий персонал 44 63 27

Уволено за год человек, в том числе

Рабочий персонал 41 33 34

Управляющий персонал 28 65 17

Гендерный состав сотрудников ООО «Гармония плюс» представлен на рисунке 2.

Рисунок 2 – Гендерный состав ООО «Гармония плюс»

Анализируя гендерный состав ООО «Гармония плюс», можно сделать вывод, что основной состав составляют женщины – 78%, мужчины составляют 22%.

Возвратной состав ООО «Гармония плюс» представлен на рисунке 3.

Стоит отметить, что в последние годы наметилась тенденция к омоложению сотрудников ООО «Гармония плюс».

- 1) Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры/ А. А. Алексеев. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 247 с.
- 2) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2012-824 с.
- 3) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 292 с.
- 4) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». –М.: МИИТ, 2013. – 242 с.
- 5) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2017. — 316 с.
- 6) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2016. —268с.
- 7) Костенко, Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина; Южный федеральный университет. – Ростов-на Дону: Издательство Южного федерального университета, 2014. – 606 с.
- 8) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикста, 2015. — 560 с.
- 9) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2014. — 177 с.
- 10) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.
- 11) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.
- 12) Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 415 с.
- 13) Разумов И.В. История менеджмента/ И.В. Разумов – Ярославль: ЯрГУ, 2014. – 120с.
- 14) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А. Семиглазов.-Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. -172 с.
- 15) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». - Саратов, 2014. – 124 с.
- 16) Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / И.Б. Тесленк ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. – 80 с.
- 17) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2003. — 400 с:
- 18) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2014. — 432 с.
- 19) Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования/ Г. М. Шеламова. — 7-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2007. — 160 с.
- 20) Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. 2-е изд. / П.Экман — СПб.: Питер, 2013. — 334 с.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/102883>*