

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/113134>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ, ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ 6

1.1 Понятие и цели повышения квалификации персонала 6

1.2 Методы и формы обучения и повышения квалификации персонала, применяемые в организации 8

1.3 Стимулирование развития персонала 15

2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ, ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «ЯНДЕКС» 18

2.1 Общая характеристика компании ООО «Яндекс» 18

2.2 Анализ финансового состояния компании ООО «Яндекс» 27

2.3 Система обучения, подготовки и повышения квалификации персонала в компании ООО «Яндекс» 29

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ, ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «ЯНДЕКС» 33

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 36

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 38

Анализируя данные, можно сделать вывод, что основной причиной некомпетентности персонала ООО «Яндекс» является отсутствие опыта работы в сфере IT-технологий. Неумение применять профессиональные навыки также является достаточно серьезной причиной, влияющей на качество конечного продукта.

В основном проблема некомпетентности персонала затрагивает не личностные данные, а профессиональные, с связи с этим необходимо уделять особое внимание повышению квалификации персонала.

Рассмотрим основные проблемы реализации профессионального развития специалистов в ООО «Яндекс»:

- 1) Несоответствие профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения (профессиональный уровень некоторых работников не соответствует требованиям работодателя.
- 2) Сохранение тенденции к старению и сокращению кадрового состава высококвалифицированных сотрудников, а также к сокращению объемов профессионально-технической подготовки кадров в организации.
- 3) Несоответствие технического оснащения для осуществления работы.

Проведем анализ показателей успешности работы, представленных в таблице 3.

Таблица 3 - Анализ показателей успешности работы компании ООО «Яндекс»

Наименование показателя 2016 год 2017 год 2018 год

Рентабельность 12,2% 9% 6,1%

Объем продаж, млрд руб. 8,2 10 13

Текучесть кадров, число уволенных сотрудников 7 10 8

Доля постоянных клиентов в общем количестве клиентов 15% 18% 24%

Число сотрудников, прошедших курсы повышения квалификации, чел 10 12 15

Анализируя показатели успешности компании, можно сделать следующие выводы, что в последние годы произошло снижение показателя рентабельность, так в 2016 году рентабельность составила 12,2%, в 2017 году, рентабельность составила 9%, а в 2018 году 6,1%. [1]

В целом за анализируемый период рентабельность снизилась на 6,1%.

Объем продаж при этом увеличился за анализируемый период на, миллиарда рублей. Произошло увеличение текучести кадров анализируемой организации, что негативно влияет на всю работу организации в целом.

Благоприятным показателем является рост доли постоянных клиентов. За период с 2016 по 2018 год доля

постоянных клиентов увеличилась на 9%. Данный показатель напрямую связан с персоналом организации, так от успешности персонала зависит успех компании в целом.

Стоит отметить, что росту доли постоянных клиентов способствовал рост доли сотрудников, прошедших курсы повышения квалификации персонала на 5 % в 2018 году по сравнению с 2016 годом.

Все эти показатели в большей или меньшей степени связаны с обучением персонала, повышением квалификации сотрудников.

2.2 Анализ финансового состояния компании ООО «Яндекс»

Проведем оценку финансового состояния компании ООО «Яндекс».

Проанализируем динамику показателя выручки.

Результаты представлены на рисунке 7.

Рисунок 7 – Динамика показателя выручки компании ООО «Яндекс», млрд. руб.

Анализируя динамику показателя выручки, можно сделать вывод, что за анализируемый период произошло увеличение показателя выручки на 8 миллиардов рублей.

Наибольшего значения показатель выручки достиг в 2019 году и составил 105 миллиардов рублей. В целом за анализируемый период рост показателя выручки был равномерным.

В целом за анализируемый период показатель выручки вырос на 55 миллиардов рублей.

Проанализируем динамику показателя прибыли, результаты представлены на рисунке 8.

Рисунок 8 – Динамика показателя прибыли компании ООО «Яндекс», млрд. руб.

Анализируя динамику показателя прибыли компании ООО «Яндекс», можно сделать вывод, что за анализируемый период показатель выручки вырос на 9 миллиардов рублей, так в 2015 году он составил 19 миллиардов рублей, а в 2019 году 28 миллиардов рублей.

Наибольшего значения анализируемый показатель достиг в 2017 году и составил 12 миллиардов рублей.

После этого происходило ежегодное уменьшение анализируемого показателя.

2.3 Система обучения, подготовки и повышения квалификации персонала в компании ООО «Яндекс»

Отдел кадров реализует функцию процесса развития персоналом. Отдел кадров состоит из начальника отдела кадров, инспектора по кадрам, заместителя начальника отдела кадров.

Начальнику отдела кадров подчиняется заместитель начальника отдела кадров. Основными его обязанностями является переподготовка и подготовка кадров, составление перспективных и текущих планов, контроль за трудовой дисциплиной, организация среди специалистов дежурств в праздничные и выходные дни.

Также начальнику отдела кадров подчиняется инспектор отдела кадров. Инспектор отдела кадров осуществляет учет специалистов организации, занимается вопросами перевода, приема, оформления и увольнения сотрудников, изучает причины и движение кадров, ведет архив личных дел, ведет отчеты об использовании бланков трудовых книжек.

Кадровая политика в ООО «Яндекс» прозрачна и открыта. Потенциальные специалисты IT если они обладают достаточным уровнем знаний, то они могут прийти и начать работать не только на должности рядового сотрудника, но и на должности высшего руководства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) Положение о персонале ООО «Яндекс»
- 2) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2015-824 с.
- 3) Астахова, Н. И. Менеджмент: учебник для прикладного бакалавриата / Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин; под общей редакцией Н. И. Астаховой, Г. И. Москвитина. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 422 с.
- 4) Гапоненко, А. Л. Менеджмент: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. Л.

- Гапоненко; ответственный редактор А. Л. Гапоненко. — Москва: Издательство Юрайт, 2018. — 396 с. —
- 5) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. — 292 с.
 - 6) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». -М.: МИИТ, 2018. - 242 с.
 - 7) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2017. — 316 с.
 - 8) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2016. —268с.
 - 9) Иванова, И. А. Менеджмент: учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 305 с
 - 10) Костенко, Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина; Южный федеральный университет. - Ростов-на Дону: Издательство Южного федерального университета, 2018. - 606 с.
 - 11) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикста, 2019. — 560 с.
 - 12) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2017. — 177 с.
 - 13) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.
 - 14) 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.
 - 15) Петров, А. Н. Менеджмент в 2 ч. Часть 1.: учебник для академического бакалавриата / А. Н. Петров; ответственный редактор А. Н. Петров. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 349 с.
 - 16) 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.
 - 17) Разумов И.В. История менеджмента/ И.В. Разумов - Ярославль: ЯрГУ, 2017. - 120с.
 - 18) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А. Семиглазов.-Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. -172 с.
 - 19) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». - Саратов, 2017. - 124 с.
 - 20) 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.
 - 21) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2018. — 400 с:
 - 22) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2017. — 432 с.
 - 23) Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования/ Г. М. Шеламова. — 7-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2017. — 160 с.
 - 24) 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/113134>