

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/122043>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Содержание Введение	4
1. Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, правилам внутреннего трудового распорядка.....	5
2. Краткая характеристика организации, вида деятельности.....	7
3. Анализ организационной структуры.....	10
4. Анализ профессиональных стандартов и должностных инструкций управленцев.....	13
5. Анализ систем планирования деятельности организации.....	15
6. Анализ системы мотивации и стимулирования труда.....	17
7. Анализ системы контроля.....	23
Заключение.....	25
Список использованных источников.....	26

Введение В соответствии с учебным планом я проходила практику в Обществе с ограниченной ответственностью «Альфа-Омск». Прохождение практики является важным элементом при подготовке специалиста. Практика дает студенту возможность применить полученные в процессе обучения знания, умения и навыки.

2

1. Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, правилам внутреннего трудового распорядка Вводный инструктаж - это инструктаж по охране труда, который проводится со всеми вновь принимаемыми на работу лицами независимо от их образования, стажа работы, а также с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику, с учащимися в учебных заведениях перед началом лабораторных и практических работ в учебных лабораториях, мастерских, на участках и полигонах. В журнале регистрации вводного инструктажа по охране труда и в документе о приеме на работу или на контрольном листе делают запись о проведении инструктажа с обязательной подписью того, кто получил инструктаж.

2. Краткая характеристика организации, вида деятельности ООО «Альфа-Омск» зарегистрировано 08 июня 2012 г. Компания «Красное и Белое» бурно развивается более 10 лет, продает алкоголь практически на половине территории России. Привлекает клиентов низкими ценами, множеством акций и высоким качеством продукции. Реализует долгосрочную стратегию по изменению культуры потребления алкоголя в российском обществе. Сеть магазинов «Красное и Белое» является крупнейшим в России ритейлером алкогольных напитков для населения. Работает в десятках регионах страны, предлагая алкоголь разных ценовых сегментов: от бюджетного до элитного. Торговля ведется как с прилавков, так и с официального сайта. За более 10 лет истории своего развития смогла выбиться в лидеры рынка благодаря грамотной политике и низким розничным ценам. Компания «Красное и Белое» была основана в 2006 году в городе Копейск предпринимателем Сергеем Студенниковым.

3

3. Анализ организационной структуры Система управления магазина ООО «Альфа-Омск» строится по принципу одной из простейших организационных структур – линейной, которая позволяет вести эффективный контроль за работой отдельного магазина сети «Красное и Белое», при линейном управлении каждое звено и каждый подчиненный получает команды управления по одному единовременному каналу. Организационная структура магазина ООО «Альфа-Омск» сети «Красное и Белое», приведена на рисунке 1. Рисунок 1 – Организационная структура сетевого магазина «Красное и белое» (подразделение ООО «Альфа-

Руководство деятельностью магазина осуществляет управляющий, он планирует работу магазина, организывает ее, контролирует выполнение своих поручений. Управляющий магазином выступает в роли администратора, то есть финансовой отчетностью занимается бухгалтер, а управляющий магазином лишь следит за его бесперебойной работой, контролируя деятельность сотрудников. Вся деятельность управляющего направлена на получение прибыли, на обеспечение высокой культуры обслуживания покупателей, совершенствование технологии торгового процесса в соответствии со стандартами сети «Красное и Белое». 4. Анализ профессиональных стандартов и должностных инструкций управленцев

Должностная инструкция - это внутренний организационно-распорядительный документ, который регламентирует полномочия, ответственность и должностные обязанности работника на занимаемой должности в определенной организации.

4

Роль должностной инструкции состоит в регулировании рабочего процесса. Этот документ разрабатывается для каждой должности, содержащейся в штатном расписании. Должностные инструкции разрабатываются руководителем или его заместителями для своих подчиненных и согласовываются с юристами (юридическим отделом). В ООО «Альфа-Омск» к руководящим должностям относятся: 1. Управляющий магазином; 2. Администратор магазина 3. Бухгалтер Анализ должностной инструкции должен отражать следующую информацию: все ли сотрудники компании выполняют свои должностные обязанности, основываясь на должностной инструкции подписаны ли существующие инструкции руководителем компании и сотрудником соответствует ли структура должностной инструкции реальности насколько соотносится должностная инструкция с действующим законодательством не противоречит ли должностная инструкция трудовому договору.

5. Анализ систем планирования деятельности организации Важным элементом системы кадрового планирования в ООО «Альфа-Омск» является подбор и отбор персонала, а также используемые при этом методы. При найме новых сотрудников в первую очередь уделяется внимание образованию претендента, а также его знаниям основ законодательства Российской Федерации. Отбор сотрудников на высокие должности происходит на конкурсной основе, что в свою очередь позволяет нанимать наиболее подходящих высококвалифицированных работников. На должности, относящиеся к группе младших специалистов обычно конкурс не проводится, а используются такие инструменты как собеседование, тестирование, анализ документов и т.д. что в свою очередь позволяет ускорить процесс поиска нового сотрудника.

5

6. Анализ системы мотивации и стимулирования труда Анализ особенностей мотивации и стимулирования персонала ООО «Альфа-Омск» следует начать с того, что руководство компании обещает своим сотрудникам. Об этом можно судить по содержанию объявлений о приеме на работу новых сотрудников. Итак, на этапе привлечения потенциальных работников руководство ООО «Альфа-Омск» обещает следующее: карьерный рост; профессиональное развитие; профессиональный, ответственный коллектив; стабильную заработную плату; индивидуальные премии по результатам работы; повышение уровня профессионализма; неограниченный рост заработной платы. Необходимо выяснить, насколько эти обещания выполняются. Материально-денежное стимулирование – это, главным образом, поощрение работников за результаты их работы денежными выплатами. Кроме того, в число материально-денежных стимулов входят и разного рода денежные санкции за снижение результативности работы, нарушения трудовой дисциплины и иные проступки работников. Рассмотрим систему материального стимулирования сотрудников ООО «Альфа-Омск». Что касается заработной платы, то её размер у каждого сотрудника напрямую зависит от объемов его продаж, и в этом плане мы сразу обнаруживаем несоответствие обещаний работодателя объективной реальности. Дело в том, что в объявлениях о вакантных должностях продавцов-кассиров и продавцов-консультантов указывается зарплата «от 20 000 рублей», то есть потенциальный работник изначально вполне обоснованно может надеяться именно на такой размер заработной платы. В действительности же гарантированным является только должностной оклад, размер

которого существенно ниже заявляемых работодателем 20-ти тысяч рублей.

6

Присоединение ООО «Альфа-Омск» к числу работодателей, принявших новый МРОТ, послужило основанием для пересмотра внутренних тарифов для начислений сдельной части заработной платы рядовых сотрудников. Отметим, что при расчёте сдельной части заработной платы используется понятие «маржа». Маржа в данном случае есть не что иное, как сумма, добавляемая к окладу за продажу единицы той или иной продукции, услуги. Соответственно, размер начислений принято именовать маржинальностью продукции/услуги. Фактические начисления сдельной части заработной платы полностью соответствуют заявленным и документально закреплённым тарифам. С увеличением размера оклада произошло фактическое уменьшение маржи посредством установления минимальных её размеров на все товары и услуги. Таким образом, увеличения заработной платы за счёт существенного прироста размера оклада не произошло и не ожидается. Что касается надбавок, то, применительно к анализируемой организации следовало ожидать надбавки за увеличение продолжительности рабочего дня (10 часов вместо 8-ми, установленных трудовым законодательством), однако такой надбавки нет. Определёнными особенностями обладают и премиальные выплаты. В первую очередь, премии назначаются и выплачиваются не персонально, а на каждый отдельно взятый магазин, в зависимости от того, насколько в целом был перевыполнен план по продажам. Иначе говоря, абсолютно неважно, работа каких конкретно продавцов-консультантов и продавцов-кассиров позволила перевыполнить план, премия будет назначена всем в равных долях, независимо от степени участия в достижении результатов.

7. Анализ системы контроля Практика предпринимательства определяет контроль как совокупность действий руководителя, обеспечивающих достижение запланированных целей и получение результатов.

7

Выделяют несколько видов контроля: Таблица 2 Виды контроля на предприятии Предварительный Текущий Итоговый Актуален перед постановкой задач. Выражается в определении дедлайна, обрисовке желаемых результатов от работы. Актуален в проектной работе. Показывает, как сотрудник выполняет задание, показывает ошибки, позволяет своевременно корректировать неправильно поставленные задачи, дедлайны. Актуален на любом производстве. Показывает различия между задачей и результатом, позволяет премировать либо штрафовать сотрудников.

Заключение За время прохождения практики в ООО «Альфа-Омск» я успела выполнить достаточно большой объём работы: 1.Составила общую характеристику организации, изучила действующие устав и нормативно-правовые документы, регламентирующие его деятельность; 2.познакомилась с организационной структурой компании; 3.проанализировала деятельность подразделений; 4.изучила виды услуг, оказываемых компанией, отчетные документы по итогам деятельности. В рамках индивидуального задания собрала, обработала и проанализировала: 1.должностные инструкции сотрудников; 2.положения, отчеты, характеризующие деятельность по управлению организацией; 3.наблюдала работу менеджера транспортного отдела.

Список использованных источников и литературы 1. Баронин, С.А. Основы менеджмента, планирования и контроллинга в недвижимости: Учебное пособие / С.А. Баронин. – М.: НИЦ ИНФРА- М, 2016. – 160 с.

8

2. Бланк, И.А. Основы финансового менеджмента. В 2-х т. Основы финансового менеджмента / И.А. Бланк. – М.: Омега – Л, Эльга, 2017. – 1330 с. 3. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017. – 320 с. 4. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 320 с. 5. Володько, В. Ф. Основы менеджмента: учебное пособие / В. Ф. Володько. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2016. – 303 с. 6. Воропаев, С. Н. Менеджмент: учебное пособие / С. Н. Воропаев, В. Д. Ермохин; Международная ассоциация «Агрообразование». – Москва: КолосС, 2017. – 246 с. 7. Всеобщая история менеджмента: учебное пособие / [И. И. Мазур и др.]. – Москва: Елима, 2017. – 776 с. 8. Глухов, В. В. Менеджмент: для экономических специальностей / В. В. Глухов. – Санкт-Петербург: Питер Пресс, 2017. – 600 с. 9. Гончаров, В. И. Менеджмент: учебное пособие / В. И. Гончаров. – Минск : Современная школа, 2016. – 635 с. 10. Дафт, Ричард Л. Менеджмент: [перевод с английского] / Л. Дафт. – Санкт-Петербург: Питер;

Питер Пресс, 2017. – 863 с. 11. Егоршин, А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н.Новг.: НИМБ, 2018. – 320 с. 12. Исаченко, И.И. Основы самоменеджмента: Учебник / И.И. Исаченко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 312 с. 13. Зиновьев, В. Н. Менеджмент: учебное пособие / В. Н. Зиновьев, И. В. Зиновьева. – Москва: Дашков и К^о, 2016. – 477 с. 14. Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. – Ростов- н- Дону: Феникс, 2016. – 452 с. 15. Ковалев, В.В. Основы теории финансового менеджмента / В.В. Ковалев. – М.: Проспект, 2017. – 544 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/122043>