

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://studservis.ru/otchet-po-praktike/13834>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Мировая культура моды

Содержание

стр.

Введение 3

1 Общая характеристика организации 4

2 Основные вопросы, изученные во время практики 10

3 Индивидуальное задание 17

3.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия-базы практики 17

3.2 Информационно-программное обеспечение в организации 25

Заключение 30

Список использованных источников 31

Данная практика проходила в следующих структурных подразделениях.

1. Служба логистики.

1. Цели и задачи службы логистики в данной компании.

Цель: обеспечение производства предприятия комплектующими определенного качества в необходимом количестве при минимальных затратах.

Задачи:

- быстрая реакция на требования маркетинга и производства;
- оптимизация сроков поставки и хранения комплектующих;
- осуществление сквозного контроля за потоковыми процессами;
- стандартизация логистических процессов;
- выявление центров возникновения потерь материальных и нематериальных ресурсов;
- минимизация дефицитов.

2. Структура

- Заместитель директора по логистике.
- Руководитель отдела закупок.
- Специалисты по закупкам (ВЭД).
- Специалист по сбыту.
- Специалист по таможенному декларированию.
- Заведующий складом, комплектовщики.

3. Обязательные общие требования к сотрудникам службы.

Высшее образование (в виде исключения - склад), хорошая компьютерная грамотность, стремление к развитию и оптимизации, способность к систематизации и анализу.

Во главе службы – руководитель распределительного центра. В его подчинении – отделы приемки, хранения и экспедиции. Так как РЦ крупный, то у отделов могут быть руководители. На размер штата в РЦ влияет объем товарооборота и количество строк/штук товаров на приемке и отгрузке. Рассчитываются нормативы по операциям в строках/штуках. Исходя из нормативов определяется потребность в персонале и оборудовании по участкам РЦ. Люди, которые являются "мозгами" в управлении товарооборотом, как правило находятся в офисе в отделе логистики и подчиняются руководителю отдела. Если у компании крупный товароборот, большой РЦ и большое количество торговых точек, то над руководителем РЦ и руководителем отдела логистики может быть директор по логистике.

Отдел логистики отвечает за заказы, объемы запасов, наличие товаров в торговых точках и их оборачиваемость.

Служба логистики должна найти такие схемы доставки, которые обеспечат снижение транспортно-заготовительных расходов и, соответственно, экономическую целесообразность завоза небольших партий товаров.

Наличие службы логистики особенно актуально для сетевых структур.

Руководитель службы логистики подчиняется напрямую одному из заместителей генерального директора или непосредственно генеральному директору. Таким образом, руководитель службы логистики получает достаточно высокий статус и полномочия, а также относительную независимость от руководителей других функциональных служб и подразделений.

Руководитель службы логистики предприятия назначается ответственным за процесс выполнения заказов, так как ответственность специалистов функциональных подразделений обычно четко разграничивается по вертикальным функциям. В горизонтальном процессе они отвечают, как правило, только за отдельные его стадии. Такая ответственность за процесс усиливает связь между сотрудниками функциональных подразделений, повышает степень координации деятельности подразделений предприятия, ориентирует систему обслуживания на удовлетворение потребностей потребителей. Руководитель службы логистики является лидером, принимающим управленческие решения на уровне руководства предприятия.

Организация выполнения работ и операций ориентируется на процессы, а не на функции. Руководитель службы логистики предприятия совместно с сотрудниками ключевых функциональных подразделений осуществляет предварительное исследование.

Специалисты службы логистики предприятий должны выполнять расчеты ожидаемых изменений логистических затрат в предстоящем периоде. Такие расчеты позволяют увязать перспективы развития материально-технической базы, подготовки кадров и достижение высоких конечных результатов с логистическими ресурсами и служат основой совершенствования планирования логистических затрат.

Существенной функцией службы логистики является доставка сырья и комплектующих в цеха непосредственно к рабочим местам и перемещение изготовленной продукции в места хранения. Слабая взаимосвязь производства с логистикой при реализации этой функции приводит к увеличению запасов на разных участках, созданию дополнительной нагрузки на производство.

2. Служба управления персоналом.

Высокоэффективная команда сотрудников — одно из основных конкурентных преимуществ, способствующих росту и процветанию компании. На данный момент на кадровом рынке наблюдается дефицит квалифицированных специалистов и в связи с этим требования компаний к технологиям подбора постоянно повышаются: проводится конкурентный анализ работодателей, изучается рынок труда, разрабатываются стратегии подбора, рекламная поддержка вакансий, также бюджетирование и расчет затрат. Многие компании подбирают сотрудников посредством личных связей, собственной базы данных, СМИ, ярмарки вакансий, контакты с вузами и пр. Сейчас для подбора высококвалифицированных сотрудников большую популярность приобретают социальные сети. Главное преимущество использования социальных сетей — большой процент откликов на размещенные вакансии.

Развитием персонала на предприятиях также занимается служба управления персоналом. Она обеспечивает адаптацию в коллективе, систему вознаграждений, профессиональную ориентацию, продвижение по службе, профессиональную подготовку и обучение. И первый шаг — это адаптация в коллективе. Руководство должно помнить, что организация — это общественная система, а работник — это личность. Многие компании разрабатывают программы для воспитания корпоративной культуры, и в этих программах указывается, чего ждет компания от своих сотрудников, чтобы они, не зависимо от своей должности и положения, вели себя соответственно имиджу компании. Также компании проводят программы по подготовке и обучению персонала, помогая им раскрыть свои возможности в организации. Следующий шаг после адаптации работника — оценка эффективности его труда. Оценка результатов деятельности позволяет определить выдающихся работников и является средством мотивации поведения людей. Определив достойных работников, руководство может повысить в должности, вознаградить их благодарностью или зарплатой.

Создание внутри корпорации отдельной штатной структуры, выполняющей комплексные задачи профессионального обучения персонала, стало устойчивой тенденцией. Корпоративный университет не только разрабатывает программы обучения, но и выявляет потребность всей компании в обучении. В отличие от обычного отдела, корпоративный университет может развивать всех сотрудников компании, организовывать обучение нужного уровня и направления, оценивать персонал всех уровней и внедрять корпоративную культуру.

Компании проводят серьезную работу профессиональной подготовки будущих работников, которая удовлетворяет требованиям производства.

Данная работа подразумевает разработку программы, которая должна включать следующие стадии:

- набор работников — найм сотрудника в компанию;

- обучение — перед началом работы сотрудник обеспечивается необходимой информацией;
- ориентация — работника представляют коллективу;
- обучающая подготовка — работник изучает особенности работы в компании;
- адаптация — работник адаптируется к новым условиям труда;
- назначение — работник получает свою первую постоянную должность;
- оценка — оценивается вхождение в должность работника. Такая программа должна быть направлена на то, чтобы добиться соответствия подготовки работника своим местам в компании. Многие компании уделяют большое внимание молодым специалистам, создавая для них специальные тренинги, семинары или «школы для новичков», чтобы помочь быстрее адаптироваться на новом рабочем месте и в новом коллективе. Также они используются для пополнения недостающих знаний, исправления недостатков в должностных обязанностях и закрепления навыков при выполнении важных функций, помогая новичкам справиться с большим количеством трудностей, возникающих в начале работы.

3. Отдел информационных технологий

Основные функции структурного подразделения:

1. Установка, обеспечение правильной эксплуатации и бесперебойной работы, а также технического обслуживания компьютеров, организационной, вычислительной техники, серверного оборудования Учреждения и программного обеспечения.

Список использованных источников

1. Абрютин М.С., Грачев А.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебно-практическое пособие. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Дело и Сервис, 2013. - 272 с.
2. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - С. 163.
3. Гурков И.Б., Зеленова О.И., Гольдберг А.С. Саидов З.Б. Система управления персоналом на российских фирмах в зеркале международного сравнения. Мир России. 2009. №3. С.132-150.
4. Гурков И.Б., Зеленова О.И., Мутовин А.А. Социально-кадровая политика российских предприятий // Мир России. 2007. №4. С. 3-17.
5. Дементьева А.Г., Соколова М.И. Управление персоналом. Учебник. — М.: Магистр, 2008. — 287 с.
6. Завертяев М. Ю. Специфика деятельности мировых гостиничных цепей в условиях российского рынка гостиничных услуг // Молодой ученый. — 2014. — №17. — С. 270-275.
7. Зеленова О.И., К.В. Зиньковский Стратегический международный менеджмент человеческих ресурсов. Учебное пособие. - М.: РУДН, 2008. - 337 с.
8. Кашпаров Е., Найдёнов Л.И. (ред.) Новые подходы в экономике и управлении. Материалы международной научно-практической конференции 15–16 сентября 2012 года. - Пенза - Прага: Научно-издательский центр «Социосфера», 2012. - 199 с.
9. Лагерева К. А. Развитие службы управления персоналом на предприятии // Молодой ученый. — 2015. — №12. — С. 441-443.
10. История нашей компании. - <http://www.wortmann-group.com/ru/gruppa/istorija>
11. Система управления складами (СУС). - https://help.sap.com/saphelp_afs64/helpdata/ru/c6/f8386f4afa11d182b90000e829fbfe/frameset.htm
12. CAPRICE. - <http://www.caprice.de/ru/>
13. Caprice (Каприз) – история марки из Германии. Где купить в России, адреса магазинов. - <http://omarkah.ru/Caprice>
14. CAPRICE, Каприз. - <http://www.relook.ru/brand/CAPRICE.html>

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://studservis.ru/otchet-po-praktike/13834>