

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/147065>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

1. Общая характеристика организации 4

2. Финансово-экономические показатели организации 6

3. Оценка трудовых ресурсов организации 9

4. Анализ деятельности службы управления персоналом 14

5. Оперограмма (схема) формирования кадрового резерва и ее оценка 17

Заключение 21

Список использованных источников 23

Приложения 25

Введение

В современной России экономические условия не стабильны, и в результате бизнес становится более агрессивным. Целью является, прежде всего, подавление конкурентов. «Кадры решают все» - известное заявление, всегда актуальное, особенно сейчас в нашей стране.

Кадровая безопасность – это процесс предотвращения негативного воздействия на экономическую безопасность предприятия путем устранения или уменьшения рисков и угроз, связанных с персоналом, интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Поэтому безопасность персонала направлена, прежде всего, на сотрудничество с сотрудниками компании с целью создания этических и трудовых норм, защищающих интересы компании. Стоит отметить, что деятельность в этом направлении не должна быть функцией отдельного сотрудника отдела кадров, так как только коалиция с другими функциями может привести к правильному результату, органично дополняя повседневные функции.

1. Общая характеристика организации

ПАО «Детский мир» является крупнейшим оператором торговли детскими товарами в России и Казахстане, объединяющим магазины под брендами «Детский мир» и ELC. ПАО «Детский мир» владеет торговой маркой «Детский мир» и управляет всеми магазинами торговой сети. ПАО «Детский мир» также развивает в России сеть магазинов ELC. На сегодняшний день розничная сеть ELC представлена магазинами в Москве и 18 городах России.

На конец 2019 года в состав ПАО «Детский мир» входят 622 магазина: 578 магазинов сети «Детский мир» в 219 городах России и Казахстана и 44 магазина ELC. Совокупная торговая площадь магазинов составляет 688 тыс. кв. м.

В 2019 г. продолжена реализация программы развития в Казахстане: организация открыла 10 новых супермаркетов и практически удвоили розничную сеть. Дебютные супермаркеты появились в Актау, Жанаозене, Атырау, Петропавловске и Семей. Компания расширила сеть в Алматы, Уральске, Шымкенте и Костанае. В настоящее время в Казахстане работают 22 магазина сети в 12 городах.

2. Финансово-экономические показатели организации

Динамика основных показателей работы ПАО «Детский мир» за 2017-2019 гг. находится в таблице 1, согласно данным приложений.

Таблица 1 - Показатели финансово-хозяйственной деятельности ПАО «Детский мир» за 2017-2019 гг.

Из таблицы 1 видно, что в 2019 г. произошло увеличение выручки на 15,8%, что привело к повышению эффективности деятельности предприятия и получению чистой прибыли в сумме 7789 млн. руб. Выручка в

2019 г. возросла на 16% и составила 133912 млн. руб., положительным моментом является рост прибыли от продаж на 2397 млн. руб. или 20,3%.

Динамика коэффициентов ликвидности представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели динамики коэффициентов ликвидности ПАО «Детский мир» на конец 2017-2019 гг.

Сравнивая показатели ликвидности на конец 2018-2019 гг. с нормативными значениями, можно заключить о неплатежеспособности ПАО «Детский мир» ввиду недостаточности оборотных активов. Таким образом, рекомендовано увеличить оборотные активы – в особенности, денежных средств, для поддержания нормального уровня платежеспособности, как в текущем, так и в среднесрочном периодах.

3. Оценка трудовых ресурсов организации

Проанализируем распределение сотрудников ПАО «Детский мир» (таблица 4).

Таблица 4 - Показатели динамики и структуры численности персонала ПАО «Детский мир» за 2017-2019 гг.

Среднесписочная численность коллектива ПАО «Детский мир» в 2019 г. превысила 12,9 тыс. человек. Розничная сеть магазинов в России и Казахстане продолжает расширяться от года к году, в связи с чем среднесписочная численность сотрудников за последние три года увеличилась на 18%.

Рисунок 2 - Распределение сотрудников ПАО «Детский мир» по региональным отделениям за 2019 г., %

Из рисунка 2 следует, что 32,3% все сотрудников региональных отделений расположено в Москве и Московской области, 12,9% в региональных отделениях Северо-Запада.

В таблице 5 представлено, как изменяется возрастной состав сотрудников ПАО «Детский мир».

Таблица 5 - Показатели динамики и структуры возрастного состава работников ПАО «Детский мир» за 2017-2019 гг., человек

Средний возраст сотрудников ПАО «Детский мир» по данным за 2019 г. - 29,3 года. Это состоявшие специалисты на пике активности, выполняющие свою работу ответственно и заинтересованно. Большая часть сотрудников (95,1%) младше 50 лет, более трех четвертей сотрудников — женщины.

Эффективность существующей системы управления кадрами можно оценить посредством соотношения расходов на заработную плату, производительности труда, чистой прибыли, получаемой организацией.

Проведем анализ использования рабочего времени в ПАО «Детский мир». В таблице 6 представлен расчет эффективного фонда рабочего времени.

Таблица 6 – Показатели эффективного рабочего времени ПАО «Детский мир» за 2017-2019 гг., ч.

За рассматриваемый период серьезных изменений не произошло. Эффективный фонд рабочего времени в 2019 г. составил 1880 ч. и увеличился на 20 ч. по сравнению с 2018 г.

В таблице 7 рассчитаем эффективность использования фонда рабочего времени в процентах.

Таблица 7 – Показатели эффективности фонда рабочего времени ПАО «Детский мир» за 2017-2019 гг., %

Проведенные расчеты показали, что эффективность использования фонда рабочего времени в ПАО «Детский мир» на высоком уровне и составляет 95,53% по итогам 2019 г.

Для того, чтобы исследовать проблемы в организации кадровой работы, а также инновационные решения, которые можно предложить в контексте повышения эффективности кадровой работы, необходимо исследовать ключевой показатель, отражающий удовлетворенность сотрудников работой – заработную плату.

Из полученных данных можно сделать, что часовая выработка в 2019 г. увеличилась на 6,6% и составила 5,49 тыс. руб. Исходя из того, что фонд оплаты труда рос менее быстрыми темпами как выручка, выросла производительность труда в 2019 г. на 7,6%. Это свидетельствует о том, что эффективность кадровой работы в ПАО «Детский мир» увеличилась.

4. Анализ деятельности службы управления персоналом

Кадровая работа – одна из важных составляющих эффективности деятельности ПАО «Детский мир».

Действительно, образование имеет высокую социальную значимость, поэтому от грамотного и эффективного построения работы с кадрами зависит конечная эффективность при достижении основной цели ПАО «Детский мир».

В контексте управления персоналом каждое звено занимает определенное место, активно взаимодействует с другими звеньями кадровой политики:

- 1) отбор – процесс отбора дает информацию о квалификации новых сотрудников, а также об их потребности в обучении;
- 2) адаптация – введение новых сотрудников в рабочее окружение ПАО «Детский мир». Оптимизация процесса введения сотрудников в должность для достижения максимальной эффективности – например, для сокращения срока окупаемости сотрудников;
- 3) анализ профессиональной деятельности – должностные инструкции описывают требования к работникам. То есть при анализе должностных инструкций возможно определить, какое обучение необходимо;
- 4) оценка рабочих результатов – определение стандартов выполнения работы и оценка рабочих результатов разных категорий персонала на основе установленных в ПАО «Детский мир» критериев. На выходе возможно получение информации о том, какие работки нуждаются в обучении;
- 5) оплата труда – выполнение более сложной работы после обучения требует повышение оплаты труда;
- 6) планирование карьеры и работа с резервом – определение потребностей работников в обучении и их возможное дальнейшее карьерное продвижение.

Для сотрудников центрального офиса предусмотрены следующие виды обучения:

- краткосрочное обучение (1-2-дневные курсы);
- краткосрочные профильные курсы для актуализации знаний в таких областях, как финансы и юриспруденция, ИТ, кадровое администрирование.

5. Оперограмма (схема) формирования кадрового резерва и ее оценка

В рамках мероприятий повышения эффективности кадровой политики организации предлагаются следующие мероприятия:

- 1) Непрерывное образование сотрудников. Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей. Мероприятие реализуется путем заключения договора на целевую контрактную подготовку специалиста. Согласно договору затраты на обучение несет Министерство образования, ПАО «Детский мир» обязуется принять обучающегося на работу после завершения обучения на должность, соответствующую уровню и профилю его профессионального образования, заключив с ним трудовой контракт сроком не менее трех лет.
- 2) Поручительство предприятия за своих сотрудников при получении ими банковских кредитов.
- 3) Локальный проект «Мамин выбор». Сотрудницам предприятия, имеющим детей от 1,5 до 3 лет, не имеющим возможности определить ребенка в детский сад и выйти на работу, предоставляется компенсационная выплата в размере 5300 руб. ежемесячно.

Заключение

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

ПАО «Детский мир» является крупнейшим оператором торговли детскими товарами в России и Казахстане, объединяющим магазины под брендами «Детский мир» и ELC. ПАО «Детский мир» владеет торговой маркой «Детский мир» и управляет всеми магазинами торговой сети. Проведенный анализ деятельности ПАО «Детский мир» показал, что организация активно развивается на рынке детских товаров России и стран СНГ, о чем свидетельствуют полученные данные о росте сети магазинов, выручки и чистой прибыли компании. Негативным моментом в работе организации являются низкие показатели ликвидности.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ». 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Аликаев О.А. Кадровая политика / О.А. Аликаев. – Москва : Лаборатория книги, 2018. – 269 с.
3. Васин Ю.П. Совершенствование кадровой политики предприятия / Ю.П. Васин. – Москва : Лаборатория книги, 2019. – 238 с.
4. Иванова-Швец Л.Н. Управление персоналом : учебно-методический комплекс / Л.Н. Иванова-Швец. – Москва : ЕАОИ, 2019. – 458 с.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 301 с.
6. Красноженова Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие / Г.Ф. Красноженова. – Москва : ИНФРА – М, 2019. – 487 с.
7. Кускеева О.О. Мотивация персонала / О.О. Кускеева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2020. – № 5-2. – С. 78-83.
8. Лазарев С.В. Мотивационные программы по удерживанию сотрудников в компании / С.В. Лазарев // Мотивация и оплата труда. – 2019. – №3. – С. 216-223.
9. Листик Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Е.М. Листик. – М.: Изд. Юрайт, 2019. – 300 с.
10. Мескон М. Основы менеджмента. Классическое издание / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М: Вильямс, 2020. – 672 с.
11. Мухаметьянов Д.Х. Стимулирование как метод управления персоналом / Д.Х. Мухаметьянов // Экономика и социум. – 2014. – № 4. – С. 319-323.
12. Незоренко Т. К. Совершенствование кадровой политики и ее планирование на предприятии / Т.К. Незоренко. – Москва : Лаборатория Книги, 2020. – 129 с.
13. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учеб. пособие и практикум / Ю.Г. Одегов. – Москва : Юрайт, 2019. – 564 с.
14. Официальный сайт ПАО «Детский мир» - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://corp.detmir.ru>.
15. Розенков Д. А. Классический менеджмент: организационные структуры управления : учеб. пособие / Д. А. Розенков. – Хабаровск : Изд-во ДВГУПС, 2017. – 368 с.
16. Рыбак Я. О. Кадровая политика. – Москва : Лаборатория Книги / Я. О. Рыбак, 2018. -350 с.
17. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия. 14-е изд., перераб. и доп. / Г.В. Савицкая. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 680 с.
18. Тараненко О.Н. Основы управления персоналом : учеб. пособие / О.Н. Тараненко. – Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2020. – 207 с.
19. Тебекин А.В. Теория управления [Текст] : учебник / А. В. Тебекин. – М.: Кнорус, 2017. – 342 с.
20. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие / под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К, 2020. – 279 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/147065>