

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/17343>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент организации

-

- наружная реклама;
- реклама на телевидении;
- реклама на радио;
- акции;
- реклама в прессе – каждый месяц выходит статья про данный магазин автозапчастей;
- реклама в интернете.

Для обобщения результатов деятельности предприятия необходимо рассчитать экономические показатели и отразить результаты.

Таблица 2.1

Финансовые результаты, млрд. руб.

Доходы 2014 2015 2016 %, к 2015

Доходы 196,1 185,6 181,2 97,6

доходы от прочих видов деятельности 20,7 21,4 21,2 99,3

Расходы 208,7 204,9 199,0 97,4

расходы по прочим видам деятельности 14,7 15,2 15,4 103,3

Операционная прибыль -12,6 -19,3 -17,8 92,0

по пассажирским перевозкам -18,7 -25,4 -23,6 92,9

по прочим видам деятельности 6,0 6,2 5,8 95,6

Прочие доходы 26,9 27,1 28,8 106,4

субсидии из федерального бюджета 23,2 23,3 24,7 105,9

Прочие расходы 6,9 6,6 8,6 131,8

Результат от прочих доходов и расходов 20,0 20,5 20,2 98,4

Прибыль (убыток) до налогообложения 7,4 1,2 2,4 197,8

EBITDA, % 22,7 16,9 18,6 110,1

Рентабельность по EBITDA 10,4 8,1 9,0 111,1

Налог на прибыль и иные аналогичные обязательства 3,3 1,6 2,3 141,4

Чистая прибыль (убыток) 4,1 -0,4 0,1 -

Рентабельность по чистой прибыли, % 2,09 -0,21 0,08 -

Проанализируем данную таблицу. Как видно из данной таблицы долгосрочные обязательства магазина снизились на 7,3 %. Снижение обусловлено уменьшением объема долгосрочных кредитов. Краткосрочные обязательства снизились. по сравнению с 2015 годом. Снижение обусловлено уменьшением кредиторской задолженности.

Доходы от прочих видов деятельности в 2016 году на 0,7 % ниже уровня 2015 года. В общем объеме доходных поступлений доля доходов от прочих видов деятельности составляет порядка 11,7 % в 2016 году против 11,5 % в 2015 году.

Построение системы продаж – профессиональная организация работы реализации продукции с целью обеспечения гарантированного сбыта, стабильных продаж, независимо от смены кадров, действий конкурентов и рыночной ситуации. Как показала практика, рост продаж обеспечивают три основные составляющие эффективной системы продаж: 1. Технологии продаж. 2. Стимулирование продаж. 3. Коучинг в продажах.

Система оплаты труда помимо базовой заработной платы включает в себя различные выплаты стимулирующего и компенсационного характера: премиальные выплаты, рассчитываемые ежеквартально в зависимости от достижения ключевых показателей эффективности и устанавливаемые в размере 5-25% для соответствующей категории; ежегодную выплату к отпуску (leaveallowance - гарантированное

вознаграждение в размере 5% от годовой базовой заработной платы); отчисления в резервный фонд на пенсионные выплаты (для резидентов ежемесячные начисления составляют 8,33% от базовой заработной платы, которые выплачиваются работнику по истечении каждых пяти лет работы в компании, для нерезидентов - 33,33%, которые выплачиваются по истечении двух лет работы).

Управление персоналом в данном магазине – это многогранный процесс, состоящий из множества элементов:

- формирование коллектива, его рациональное распределение и эффективное использование;
- обеспечение максимальной лояльности персонала к организации;
- правовое обеспечение системы управления персоналом;
- доведение до сотрудников политики службы персонала и политики компании в целом;
- обеспечение учреждения квалифицированным персоналом, соответствующим предъявляемым требованиям;
- формирование команды и укрепление духа каждого из ее членов;
- обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- создание объективной системы вознаграждений, то есть выработка единых критериев для всех категорий персонала;
- оценка персонала;
- выявление потребностей персонала.

Все работники имеют равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, оценка результатов проводится беспристрастно и справедливо; подбор и должностное продвижение работников осуществляются исключительно на основе их профессиональных способностей, знаний и навыков. Организация разрабатывает программы развития и социальной поддержки персонала и реализует на практике социально-экономические права своих работников: на социальное обеспечение, образование, охрану семьи, право на жилище, свободу творчества, участие в культурной жизни.

Также организация предоставляет работникам социальный пакет в зависимости от уровня должности, предусматривающий следующие льготы и компенсации: предоставление медицинской помощи работникам и членам их семей, оплата коммунальных услуг, оплата расходов на образование работников.

С первого дня и в течение всего периода работы все сотрудники участвуют в тренингах, направленных на повышение квалификации и совершенствование навыков в следующих направлениях:

- Адаптация новых сотрудников.
- Обучение на рабочих местах.
- Тренинги по основам работы.
- Тренинги, направленные на развитие управленческих качеств и навыков.
- Специализированные учебные программы компании.
- Обучение английскому языку.

Таким образом, процесс управления вознаграждением персонала может быть представлен в виде множества согласованных, постоянно принимаемых и реализуемых решений, направленных в конечном итоге на достижение главной цели в области управления персоналом – координацию деятельности и мотивацию производительного поведения персонала.

Бизнес процесс №1. Поступление товара на Предприятие

Данный бизнес процесс.

Поставщик доставляет на Предприятие товар вместе с сопроводительными документами (товарно-транспортная накладная, счет фактура, сертификат качества). Ответственный сотрудник магазина принимает товар и производит сверку соответствия документов и фактического количества. Товар поступает на склад магазина. Образцы товара доставляются в корзинах или в тележках Операторам.

Ответственный сотрудник магазина производит расчет розничных цен поступившего товара, вносит их в документ и подписывает бумажный вариант накладной. Далее обработанные таким образом документы передаются Операторам.

Оператор идентифицирует образцы поступившего товара с помощью ручного контактного сканера и, при необходимости, заводит в Систему новые карточки. Далее он производит ввод информации о поставщике, если его реквизиты не введены в Систему, и приступает к вводу Приходной накладной в соответствии с утвержденным Ответственным сотрудником магазина бумажным экземпляром. При этом в электронной копии накладной указываются количество товара, его закупочная и розничная цены. Если новая розничная цена на товар отличается от его текущей розничной, оператор, либо самостоятельно, либо по согласованию с Ответственным сотрудником определяет, необходимо ли изменить текущую цену или следует оставить ее

без изменений. При необходимости Оператор производит формирование в Системе Акта переоценки. Затем Оператор производит оприходование накладной в Системе и, если требуется, отправляет на принтер печати этикеток со штриховым кодом соответствующее задание. Также производится печать ценников на только что поступивший товар.

По завершении рабочего дня Оператор формирует Товарный отчет, производит его сверку, прикладывает к нему пакет поступивших от Поставщика документов и передает в Бухгалтерию. Параллельно Оператор производит экспорт электронных вариантов первичных документов в бухгалтерскую программу.

По мере необходимости сотрудники магазина наносят этикетки со штриховым кодом на упаковки товара (в том случае, если на товаре отсутствует промышленный штриховой код).

Администратор торгового зала формирует запрос на вынос товара в торговый зал.

Продавцы выносят товар в торговый зал, где также производится расстановка ценников.

Задачи системы работы данного магазина автозапчастей:

- текущее и оперативное планирование процесса реализации готовой продукции;
- нормирование запасов готовой продукции и организация их хранения;
- организация получения и обработки заказа на поставку товаров;
- складирование и грузопереработка;
- выбор вида защитной упаковки и отгрузка готовой продукции;
- обеспечение сохранности товара и страхование рисков;
- организация и контроль доставки;
- транспортировка возвратной тары и отходов;
- ценообразование и передача прав собственности на товар;
- организация продажи, пред- и послепродажного сервиса и мониторинг товаропродвижения

-

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/17343>