

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/270197>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Введение в бизнес

## ВВЕДЕНИЕ

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ СТРУКТУРА, УПРАВЛЕНИЕ, ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ФОРМА

1.1 Общая характеристика организации, ее структура, управление, организационно-правовая форма

1.2 Анализ зон обслуживания, форм и методов стимулирования продаж

2 АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ФИДОВ МОТИВАЦИИ В ООО «ВАЙЛДБЕРРИЗ»

2.1 Анализ используемых видов мотивации

2.2 Выявление и классификация проблем в мотивации

2.3 Разработка рекомендаций по совершенствованию системы мотивации в компании ООО «Вайлдберриз»

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

С утра составляется план работы на текущий день и в течение рабочего дня выполняет свои функции. Каждый из них имеет свое рабочее место, но все рабочие места размещены в одном офисном помещении. В качестве основных составляющих стратегии управления персоналом на данном предприятии можно выделить: условия и охрана труда, установление норм и принципов взаимоотношений в коллективе, политика занятости, профориентация и адаптация персонала, разработка новых профессионально-квалификационных требований к персоналу, разработка концепции развития персонала, совершенствование механизма управления мотивацией, разработка новых систем и форм оплаты труда и стимулирования.

Основной целью руководителя является координация работы персонала компании ООО «Вайлдберриз». Основной целью подразделения охрана является обеспечение безопасности не только персонала анализируемой компании, но и ее посетителей.

Основной целью управляющего персоналом является координация работы обслуживающего персонала, назначение ответственных за выполнение конкретно поставленных задач, распределение персонала по сменам.

Основной целью обслуживающего персонала является выполнение точно в срок поставленных перед ними задач, выполнение распоряжения руководителя компании.

Управление коллективом исполнителей – одна из приоритетных задач менеджера ООО «Вайлдберриз». Как показали результаты исследований, порядка 70% поступающей информации поступает посредством невербальной коммуникации, эмоциональное воздействие будет крайне эффективно. Руководитель «Вайлдберриз» может управлять собственными эмоциями, поскольку от этого будет зависеть результативность деятельности подчиненных.

Лидерство менеджера в компании «Вайлдберриз» основывается на следующих составляющих:

1) Отслеживание и распознавание собственного эмоционального фона. Это надо делать правильно, когда эмоции «не взвинчены», а находятся на этапе зарождения.

2) Управление и сглаживание негативных эмоций.

3) Умение ставить цели на работе, поддерживая определенный настрой у работников на протяжении всего движения к ней.

4) Понимание и влияние на эмоциональный фон сотрудников.

5) Возможность правильно сочетать логический и эмоциональный аспекты. Способ влияния должен быть гибким, то есть воздействие должно меняться в зависимости от ситуации.

Управление трудовым коллективом невозможно без привлечения внимания. В компании «Вайлдберриз» отработаны схемы, предполагающие вызов персонала к руководителю. Могут быть различные вариации:

-секретарь;

-локальная сеть;

-телефонная связь и т.д.

Все выполняемые задачи персоналом в это время откладываются, а все внимание переключено на общение

с руководством. Конечно же, особенность переключения заключается в том, что будут применять только спокойные и твердые интонации.

Излишняя эмоциональность и серьезность используется лишь в некоторых случаях, когда появляется необходимость в выделении значимости предстоящего события.

Сотрудники ООО «Вайлдберриз» получают четкие и ясные задачи на день. Для того, чтобы все требования со стороны руководства выполнялись четко необходимо, в анализируемой компании четко описаны поощрения в случае выполнения поставленной задачи и наказания, в случае ее невыполнения.

После того, как перед персоналом ставится задача, разговор заканчивается на позитивной ноте, которая может проявляться в виде словесной благодарности или выделения профессиональных черт. После такой беседы у человека должно появиться воодушевление и безмерная вера в то, что результат будет достигнут.

Компания «Вайлдберриз» находится на стадии высокой активности, согласно модели, И. Адизеса.

Реализуемые услуги пользуются высокой популярностью. Стремительный рост продаж позволяет процветать компании. Решения принимаются поспешно и быстро, стремительно используются возможности роста, таким образом решения принимаются без точного анализа и без точных расчетов.

В итоге это приводит к тому, что с имеющимися ресурсами компания не может выполнить свои обязательства.

Внутренние процессы компании на данной стадии организации слабы, учет движения денежных средств, учет доходов, учет затрат ведется грубо.

Представление в компании о реальной рентабельности соевей продукции не четкое. За конкретными людьми закреплены определенные функции, ставятся определенные задачи.

Все это приводит к желанию выполнять свою работу хорошо со стороны сотрудников компании. С высокой скоростью принимаются новые люди, при этом это не влияет на качество отбора.

В компании четко установлены процессы обмена информацией, принятия решений и контроля. Результатом такой работы является управленческий кризис, в котором компания значительно снижает свою эффективность и может начать терять лояльных клиентов.

Все члены организации хотят одного — централизованного контроля, установления приоритетов, назначения ответственных и правильной постановки задач.

Гибкость — самый важный элемент стратегии в управлении компанией на стадии высокой активности.

Руководитель компании должен определить основные приоритеты работы и отклонить все неприоритетные вопросы. Компании на стадии высокой активности нуждаются в непрерывной реструктуризации.

Руководители должны постоянно пересматривать и обновлять организационную структуру, пересматривать функции и KPI сотрудников, следить за качественной работой внутренних процессов обмена информацией и контроля за движением денежных средств.

Таким образом, делегирование становится особо важным навыком в компании.

В заключении, стоит отметить, что поощрение коллективной работы помогает укрепить корпоративный дух и создать сплоченную команду в компании.

Когда процесс делегирования проходит успешно, руководитель может постепенно переходить к процессу децентрализации управления (передача ответственности за принятие решений).

Рассмотрим структуру ассортиментных групп в компании ООО «Вайлдберриз».

1) Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры/ А. А. Алексеев. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 247 с.

2) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2015-824 с.

3) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 292 с.

4) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». -М.: МИИТ, 2015. - 242 с.

5) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2017. — 316 с.

6) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2016. —268с.

7) Костенко, Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина; Южный федеральный университет. - Ростов-на Дону: Издательство Южного федерального университета, 2014. - 606 с.

8) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикста, 2015. — 560

с.

- 9) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2014. — 177 с.
- 10) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.
- 11) 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.
- 12) 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.
- 13) Разумов И.В. История менеджмента/ И.В. Разумов - Ярославль: ЯрГУ, 2014. - 120с.
- 14) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А. Семиглазов.-Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. -172 с.
- 15) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». - Саратов, 2014. - 124 с.
- 16) 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.
- 17) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2016. — 400 с:
- 18) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2014. — 432 с.
- 19) 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.
- 20) 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/270197>*