

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/30237>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Финансы

Содержание

Индивидуальное задание на учебную практику 3

Введение 4

Дневник прохождения практики 5

Отзыв-характеристика руководителя практики от принимающей организации 7

Отчет о выполнении индивидуального задания 8

Заключение 23

Список использованных источников 24

Введение

На современном этапе экономического развития проблема эффективного использования человеческих ресурсов является актуальной, как в масштабах государства, так и в масштабах отдельно взятого предприятия. В любой современной организации главное богатство - это работающие в ней люди, то есть, человеческие ресурсы. Причем, в стратегической перспективе развития бизнеса, значимость человеческого фактора будет возрастать. Поэтому на сегодняшний день особенно актуальным является вопрос повышения мотивации персонала, а, следовательно, повышения эффективности и производительности труда.

За последнее десятилетие статус работника эволюционировал от досадной, но необходимой статьи расходов, до основного источника прибыли. В связи с этим сотрудник стал рассматриваться как важнейший элемент капитала компании, а затраты на оплату его труда, повышение квалификации и создание эргономичного рабочего места как особый вид инвестиций. Правильно построенное управление персоналом, стало фактором, повышающим конкурентоспособность организации.

В связи со сложившейся на рынке товаров и услуг конкуренцией предъявляются все большие требования к производителям данных услуг. В результате этого в мире бизнеса выживают наиболее сплоченные команды профессионалов. В многочисленных исследованиях зарубежных и отечественных компаний в качестве одного из ключевых факторов конкурентоспособности выделяется ориентация на повышение производительности через заботу о людях. Организации, в которых преобладает такая практика, считают своих сотрудников наиболее важным фактором успеха и развития.

Практика проходила на ООО «...» в кадровой службе предприятия.

Отчет о выполнении индивидуального задания

Общество с ограниченной ответственностью «...» (далее по тексту, ООО «...») является частным коммерческим предприятием и осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом предприятия, Конституцией РФ, Федеральным Законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» и действующим законодательством РФ.

Таблица 1. Динамика доходов и расходов по данным КУДиР за 2017 год

Период Доходы Расходы

Итого за I квартал 65000 70570

Итого за II квартал 148326 16554

Итого за полугодие 213326 87124

Итого за III квартал 19800 14794

Итого за 9 месяцев 233126 101918

Итого за IV квартал 65000 39874

Итого за год 298126 141792

Таблица 2. Расчет суммы убытка, уменьшающей налоговую базу по налогу, уплачиваемому в связи с применением упрощенной системы налогообложения за 2017 год налоговый период

Наименование показателей Значение показателей

Сумма убытков, полученных по итогам предыдущих налоговых периодов, которые не были перенесены на начало истекшего налогового периода, - всего 142903

В том числе за 2016 год 142903

Налоговая база за истекший налоговый период, которая может быть уменьшена на убытки предыдущих налоговых периодов (код стр. 040 справочной части раздела I Книги доходов и расходов) 156334

Сумма убытков, на которую налогоплательщик фактически уменьшил налоговую базу за истекший налоговый период (в пределах суммы убытков, указанных по стр. 010) 0

Сумма убытка за истекший налоговый период (код стр. 041 справочной части Раздела I Книги учета доходов и расходов) 0

Сумма убытков на начало следующего налогового периода, которые налогоплательщик вправе перенести на будущие налоговые периоды 142903

за 2016 год 142903

В настоящее время на ООО «...» действует линейно-функциональная структура управления.

Многолетний опыт использования линейно-функциональных структур управления показал, что они наиболее эффективны там, где аппарату управления приходится выполнять множество рутинных, часто повторяющихся процедур и операций при сравнительной стабильности управленческих задач и функций: посредством жесткой системы связей обеспечивается четкая работа каждой подсистемы и организации в целом.

Основу линейно-функциональных структур составляет принцип построения и специализации управленческого процесса по функциональным подсистемам организации, по которым на каждом уровне управления формируются функциональные службы.

Линейно-функциональная структура управления имеет ряд преимуществ и недостатков.

Преимущества:

Высокий уровень подготовки функциональных решений.

Оперативность решения проблем, лежащих в компетенции одной функциональной службы, в частности повторяющихся.

Существенное снижение нагрузки на линейных руководителей за счет возможности привлечения функциональных менеджеров, консультантов и экспертов для решения функциональных задач.

Возможность стандартизации и формализации управленческих процедур.

Возможность централизованного контроля исполнения принятых решений.

Недостатки:

Низкая гибкость и адаптивность по отношению к внешней среде - медленное принятие сложных решений, связанных с принципиальными изменениями на рынке.

Список использованных источников

1. Асеев О.В., Железняков С.С. Основные направления и механизмы реализации финансовой политики российской федерации// Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2015. № 1. С. 40-45.
2. Железняков С.С., Трунова Л.В. Управление персоналом организации: совершенствование структуры и оптимизация численности персонала. //В сборнике: Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Горохов А.А. 2011. С. 81-83.
3. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. - М.: Экзамен, 2010. - 410с.
4. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.
5. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. - М.: Проспект, 2014. - 256 с.
6. Кулькова И. Диагностика индивидуальных различий в стимулировании труда //Управление персоналом. - № 4. - 2008. - С. 52-54
7. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: / сост. Е- М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 225 с.
8. Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Вестник Московского государственного областного университета. - 2013. - № 2.
9. Награльян А. Оценка и развитие компетенций работников: вектор на опережение // Справочник по управлению персоналом. 2013. № 8.
10. Согачева О.В. Инструментарий стратегического менеджмента: организация аналитических и проектных

работ в сфере стратегического управления предприятием //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 3. С. 318-322.

11. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество. - М.: Претекст, 2015. – 288 с.

12. Цлав В.М. К построению общей теории управления пер–соналом //Вестник СамГУ. Сер.: Экономика и управление. 2012. № 1 (92).С. 108-113.

13. Шекшня С. Управление персоналом: в поисках адекватной парадигмы // Персонал., 2010.- 146 с.

14. Шмидт А.Н. Полезность и механизм человеческого поведения //Человеческий капитал. – 2015. – № 7 (79). – С. 81-83.

Список использованных источников

1. Асеев О.В., Железняков С.С. Основные направления и механизмы реализации финансовой политики российской федерации// Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2015. № 1. С. 40-45.

2. Железняков С.С., Трунова Л.В. Управление персоналом организации: совершенствование структуры и оптимизация численности персонала. //В сборнике: Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Горохов А.А. 2011. С. 81-83.

3. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. - М.: Экзамен, 2010. - 410с.

4. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом. – М.: НИЦ Инфра-М, 2013. – 238 с.

5. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. - М.: Проспект, 2014. – 256 с.

6. Кулькова И. Диагностика индивидуальных различий в стимулировании труда //Управление персоналом. - № 4. - 2008. - С. 52-54

7. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: / сост. Е- М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. – 225 с.

8. Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Вестник Московского государственного областного университета. – 2013. – № 2.

9. Нагальян А. Оценка и развитие компетенций работников: вектор на опережение // Справочник по управлению персоналом. 2013. № 8.

10. Согачева О.В. Инструментарий стратегического менеджмента: организация аналитических и проектных работ в сфере стратегического управления предприятием //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 3. С. 318-322.

11. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество. - М.: Претекст, 2015. – 288 с.

12. Цлав В.М. К построению общей теории управления пер–соналом //Вестник СамГУ. Сер.: Экономика и управление. 2012. № 1 (92).С. 108-113.

13. Шекшня С. Управление персоналом: в поисках адекватной парадигмы // Персонал., 2010.- 146 с.

14. Шмидт А.Н. Полезность и механизм человеческого поведения //Человеческий капитал. – 2015. – № 7 (79). – С. 81-83.

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/30237>