

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/311586>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Бизнес-информатика

Оглавление

Введение 3

1. Общая характеристика организации 4

2. Анализ кадрового состава 6

3. Анализ системы мотивации и стимулирования 11

Заключение 15

Список используемой литературы 16

Введение

Практика была пройдена в коммерческой торговой компании ООО «Свет-59».

Сроки практики: с « 24 » января 2023 г. по « 20 » февраля 2023 г.

Основная цель, стоявшая перед студентом, проходившим преддипломную практику – это подготовка к осуществлению профессиональной деятельности с позиции овладения навыками, основанными на теоретической базе.

1. Общая характеристика организации

Полное юридическое наименование анализируемого предприятия – Общество с ограниченной ответственностью «Свет-59».

ИНН: 7721011890 КПП: 772101001

Уставной капитал: 117,5 тыс. рублей. 48 руб. или 41% принадлежит Борисовой Н.А. 33 руб. или 28% принадлежит Захаровой В.В.

Предприятие было зарегистрировано 28.09.1992 года. С 01.08. 2016 года имеет статус малого предприятия.

В качестве системы налогообложения компания применяет УСН.

Юридический адрес: г. Москва, ул. Ташкентская, д. 12/20

Основной вид деятельности (по коду ОКВЭД ред.2): 47.19.2 деятельность универсальных магазинов, торгующих товарами общего ассортимента. Дополнительных видов деятельности у компании не указано.

Схема организационной структуры предприятия (организации), включавшая производственную структуру и структуру аппарата управления приведена в приложении 1.

В управлении организацией в ООО «Свет-59» используется линейная организационная структура управления. Данная структура управления подразумевает под собой то, что все элементы линейной системы управления не принимают решения, они являются исполнителями. Функция принятия решения возлагается на руководителя структуры.

2. Анализ кадрового состава

По состоянию на 31 декабря 2022 г. численность сотрудников ООО «Свет-59» составляет 44 чел. Ниже представлена динамика численности персонала за 2020-2022 гг., а также рассчитаны основные показатели (см. табл. 1.).

На основании приведенной количественной оценки персонала в ООО «Свет-59» можно сделать вывод, что увольнении персонала за три года не наблюдается по плановым данным, но по фактическим данным у ООО «Свет-59» за три года было уволено 31 человек. В это же время на работу были приняты 31 человек сотрудников по фактическим данным, хотя по плановым должно быть принято 30 человек. Таким образом, в ООО «Свет-59» наблюдается замещение неквалифицированного персонала в численности 31 человек на

более квалифицированный персонал в численности 31 человек.

На основании вышеуказанных данных о динамике численности персонала можно сделать вывод о том, что в ООО «Свет-59» количество сотрудников возросло к 2022 г. до 15 человек по приняты и к 11 человекам уволенных, что привело к увеличению всех коэффициентов движения персонала.

Основным коэффициентом, исследуемым в процессе изучения движения персонала является коэффициент текучести кадров. По полученным расчет значение данного коэффициента в 2021 году уменьшилось до 20%, но в 2022 году снова выросло до 31%. Значение данного коэффициента является очень высоким, следовательно, можно сделать вывод, что в ООО «Свет-59» не задерживается персонал и нет слаженного коллектива. Это отражается на эффективности работы организации в целом.

В процессе написания данной главы мной был проанализирована возрастная структура персонала в ООО «Свет-59». Полученные данные отражены в таблице ниже (см. табл. 2.):

### 3. Анализ системы мотивации и стимулирования

На основании данного рисунка можно сделать вывод, что на сегодняшний день в ООО «Свет-59» не развита система нематериальной мотивации.

В ООО «Свет-59» приветствуется карьерный рост. Так же в ООО «Свет-59» постоянно производятся внутренние перемещения. Работников переводят с должностей более низких разрядов на более высокие, соответственно и оплата труда повышается. Таким образом, производится материальная мотивация работников.

Система мотивации - как важнейший элемент управления персоналом в ООО «Свет-59».

Система мотивации работников в ООО «Свет-59» включает в себя материальную и нематериальную мотивацию. Материальная мотивация состоит из основной должностного оклада, зональной надбавки (премии), дополнительных поощрений и системы лишения премии.

Оплата труда рабочих, занятых в производстве, производится по окладу. Кроме того, для работников отдельным приложением к положению об оплате труда устанавливается премирование по итогам работы за квартал и год. Анализ данного показателя в целом по ООО «Свет-59» приведен в таблице 4.

### Заключение

Преддипломная практика пройдена в торговой компании ООО «Свет-59».

Анализ финансовых результатов показал, что ООО «Свет-59» осуществляет эффективную деятельность, так как получает чистую прибыль, а не убыток. Но динамика чистой прибыли является отрицательной, следовательно, предприятие теряет эффективность. В 2020 году данная ситуация сложилась по причине снижения объема выручки и повышения расходов – себестоимости.

### Список используемой литературы

1. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) Статья 195.1 Понятие профессионального стандарта работника и его квалификации. [Электронный ресурс]. URL.:<http://www.consultant.ru/> (дата обращения 22.02.2023)
2. Вавилина А.В., Комарова Т.В., Веленси И.Р., Райхер Р.С. Корпоративная социальная ответственность как элемент бизнес-стратегии компании // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Т. 6. – № 4. – С. 425-436.
3. Модели мотивации и их применение на практике [Электронный ресурс]. URL.: <https://freelancehack.ru/articles/services/modeli-motivatsii-i-ih-primenenie-na-praktike> (дата обращения 22.02.2023)
4. Виды мотивации персонала [Электронный ресурс]. URL.: <https://in-scale.ru/blog/vidy-motivacii-personala/> (дата обращения 22.02.2023)
5. Исследование удовлетворенности мотивацией в разных отраслях России [Электронный ресурс]. URL.: [https://hr-elearning.ru/issledovanie-hays-rezultaty-issledovaniya\\_motivacii\\_2018/](https://hr-elearning.ru/issledovanie-hays-rezultaty-issledovaniya_motivacii_2018/) (дата обращения 22.02.2023)
6. Тренды развития мотивационных систем России: цели и задачи [Электронный ресурс]. URL.: <https://hr-media.ru/trendy-razvitiya-motivatsionnyh-sistem-rossii-tseli-zadachi/> (дата обращения 22.02.2023)
7. Рослик К.С. Основные теории и модели мотивации персонала // Молодой ученый. – 2021. – №. 22 (364) – с. 228-231

8. Гагарина С.Н., Садовникова А.С. Трудовая мотивация персонала в современной организации// Экономика и бизнес (электронный научный журнал Киберленинка). – 2022 [Электронный ресурс]. URL.: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-personala-v-sovremennoy-organizatsii> (дата обращения 22.02.2023)

*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/311586>*