

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/31497>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Содержание

стр.

Введение 4

1 Общая характеристика предприятия 6

2 2 Анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия 11

3 Анализ состава и динамики персонала 16

4 Разработка системы грейдов 20

5 Разработка системы KPI 27

6 Разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации 37

Заключение 40

Список использованной литературы 41

Производительностью труда называется способность работников производить определенное количество продукции в единицу времени или количество времени (период), который необходимо затратить на выпуск единицы продукции. Уровень производительности труда, выраженный в стоимостном выражении, является универсальным для всех цехов и предприятий отрасли, так как дает возможность определить производительность труда по всем видам продукции одновременно.

Динамика производительности труда работников рассматриваемого предприятия в сопоставимых ценах представлена в табл. 3.

Таблица 3 - Анализ производительности труда работников «Новая клиника»

Наименование показателя Годы Изменение +/-

2016 2017 2017 г. к

2016 г.

1. Выручка, тыс. руб. 200562 197217 -3345

2. Численность работников, чел. 20 18 -2

3. Численность старш.мед персонала (СМП), чел. 10 9 -1

4. Удельный вес СМП, % 25 32 7

5. Количество дней, отработанных 1 работником категории СМП за год 224 228 4

6. Продолжительность рабочего дня, часов 8 8 0

7. Среднегодовая выработка тыс.руб./чел.

7.1. На одного работника 10028 10956,5 928,5

7.2. На одного работающего категории СМП 20056,2 21913 1856,8

8. Среднедневная выработка на 1 СМП, тыс. руб./ чел. 89,53 96,11 6,58

9. Среднечасовая выработка на 1 СМП, р./чел. 11,19 12 0,81

Из табл. 3 видно, что выработка на одного работника в 2017 году выросла на 928,5 тыс. руб. от уровня 2016 года. Данное увеличение обусловлено снижением среднегодовой численности работников на 2%.

Показатели среднедневной и среднечасовой выработки на 1 СМП также имеют тенденцию к увеличению.

Правильное использование средств, направляемых на оплату труда, является необходимым условием обеспечения нормальных соотношений между фондами накопления и потребления на предприятии.

Анализ заработной платы является важной частью анализа работы предприятия в целом. Главная его задача состоит в выявлении и устранении разного рода непроизводительных выплат, обеспечения высокой зависимости уровня заработной платы от количества и качества затрачиваемого труда.

Определим размеры и динамику средней заработной платы за 2016-2017 гг. работников «Новая клиника» в табл. 4.

Таблица 4- Динамика средней заработной платы работников за 2016-2017 гг.

Показатели Годы Темп роста, %

2016 2017 2017 г. к 2016 г.

1. Годовой фонд оплаты труда, тыс. руб. 8496 11424 34,45
2. Среднесписочная численность, чел. 28 39 39,2
3. Среднемесячная заработная плата, руб. 25285,70 24410,25 -3,5

Среднесписочная численность в 2017 году увеличилась на 11 человек по сравнению с 2016 годом. Годовой фонд оплаты труда в 2017 году повысился на 44,24% или на 2928 тыс. руб. по сравнению с 2016 годом и составил 11424 тыс. руб. Однако, среднемесячная заработная плата работников снизилась на 3,5% и составила в 2016 году 24410,25 тыс. руб.

Данное снижение среднемесячной оплаты труда обусловлено тем фактом, что рост численности работников опережает рост фонда оплаты труда.

За 2016-2017 гг. выросла средняя заработная плата работников предприятия, что обусловлено ростом производительности труда.

Проанализируем обеспеченность предприятия основными средствами в табл. 5.

Таблица 5 -Анализ обеспеченности предприятия основными средствами

Наименование показателя 2016 г. 2017 г. Абсолютное отклонение

2017 г. к 2016г.

1. Выручка от реализации продукции, тыс. руб. 200562 197217 -3345
 2. Среднегодовая стоимость ОС, тыс. руб. 61921 76861 14940
 3. Численность работников, чел. 20 18 -2
- в т.ч. СМП 10 9 -1
4. Фондовооруженность, тыс. руб. на чел. 3096,05 4270,05 1174

Фондовооруженность работников организации выросла в 2017 году на 1174тыс. руб. и составила 4270,05 тыс. руб. на человека, что является положительным моментом в деятельности предприятия.

Далее проведем анализ эффективности использования основных средств в табл. 6.

Таблица 6 -Анализ эффективности использования основных средств

Наименование показателя 2016 г. 2017 г. Абсолютное отклонение

2017 г. к 2016 г.

1. Стоимость ОС, тыс. руб. 61921 76861 14940
2. Выручка, тыс. руб. 200562 197217 -3345
3. Прибыль от реализации продукции, тыс. руб. 27771 10845 -16926
4. Фондоотдача 3,24 2,57 -0,67
5. Фондорентабельность, % 44,8 14,1 -30,7
6. Рентабельность продукции 13,84 5,49 -8,35
7. Амортизация, тыс. руб. 26754,50 40656 13901,50

Фондоотдача - важнейший показатель использования основных средств. Это показатель выпуска продукции, приходящейся на 1 рубль стоимости основных средств.

Фондоотдача в течение исследуемого периода снижалась с 3,24 р./р. в 2016 году до 2,57 р./р. в 2017 году. Это связано с тем, что темп роста выручки от реализации товаров ниже темпа роста среднегодовой стоимости основных средств.

Из таблицы 6 видно, что в 2016 году на 1 рубль стоимости основных средств приходится 44 коп. прибыли от реализации продукции, в 2017 г. - снижение до 14 коп. прибыли от реализации продукции. Тенденция к снижению фондорентабельности является отрицательной.

3 Анализ состава и динамики персонала

Общая численность в клинике персонала 40 человек. Из них 4 заведующих хирургическим, терапевтическим, педиатрическим и косметологическим отделением.

На рисунке 4 показана гендерная структура персонала.

Рисунок 4 – Гендерная структура персонала

На рисунке 5 показана возрастная структура.

Рисунок 5 – Возрастная структура персонала

Стаж работы сотрудников в процентном соотношении следующий:

- до 10 лет – 39%
- 10-20 лет – 35%
- более 20 лет – 26%

Среднесписочная численность персонала за 2016 год равна 21 чел, за 2017 год – 30 чел.

Анализ и повышение руководителями результативности своей деятельности осуществляется двумя способами:

- сравнение плановых и достигнутых показателей подразделений, находящихся под их руководством, с достигнутыми результатами. При несоответствии результатов плановым показателям руководитель осуществляет поиск корректирующих мероприятий и альтернативных управленческих решений. Иногда с целью обеспечения уверенности в принятии правильного управленческого решения или корректирующих мероприятий руководители выносят проблему на еженедельную планерку или медицинский Совет;
 - на основе анализа анкетирования степени удовлетворенности пациентов и персонала, проводимого организационно-методическим отделом поликлиники, позволяющего руководителям планировать мероприятия по повышению качества и оценивать обоснованность управленческих подходов.
- Главный врач и его заместители с целью повышения результативности деятельности постоянно анализируют работу:
- углубленный ежеквартальный анализ (в соответствии с годовым планом) по работе отдельных подразделений, служб, с заслушиванием на Правлении под председательством главного врача, и разработкой конкретных мероприятий, направленных на повышение качества медицинского обслуживания;
 - аналитический контроль показателей деятельности (по отчетам) - ежемесячно, ежеквартально, по итогам года;
 - анализ отчетов по проверке учреждения вышестоящими организациями - РОФОМСом, ФГУ Роспотребнадзор, Росздравнадзор и др., в т.ч. устранение и контроль выявленных недостатков;

Список использованной литературы

1. Бебрис А.О. Формирование механизмов развития предпринимательских структур в условиях конкуренции /А.О. Бебрис и др. // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2011. № 17. С. 113-118.
2. Гага В.А. (ред.). Экономика и социология труда: социально-трудовые отношения. Учебник - Томск: Изд-во Томского государственного университета, 2008 – 340 с.
3. Жалагина Т.А. (ред.) Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство 2014. Материалы Международной научно- практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. — Тверь: Тверской государственный университет, 2014. — 412 с.
4. Зеленова О.И., Севастьянова Н.В. Мотивация персонала в мультинациональной организации. Учеб. пособие. – М.: РУДН, 2008. – 235 с.
5. Ильенкова С.Д. (ред.) Инновационный менеджмент. Учебник. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. — 335 с.
6. Исмиева Р.Т. Управление эффективностью функционирования организаций туристического бизнеса: дис. канд. эконом. наук. - Махачкала, 2011. - 233 с.
7. Ключников А.В. Основы менеджмента. Учебно-методическое пособие для студентов заочного отделения специальности «Менеджмент организации». — М.: 2009. — 228 с.
8. Отраднава Е.В. (ред.). Реклама и связи с общественностью: проблемы, тенденции, перспективы развития.

Часть 1-2. Сборник студенческих публикаций. – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2011. – 175 с. (Ч.1), 207 с. (Ч.2)

9. Темный, Ю. В. Экономика туризма. - М.: Финансы и статистика, 2010. - 410 с.

10. Шаталова Н.И., Галкин А.Г. и др. Управление персоналом на производстве. Учебник. — Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2013. — 557 с.

11. Все о мотивации. URL: <https://megamozg.ru/post/2080/>

12. . Как мотивировать персонал. URL: <http://www.iaim.ru/vidy-motivacii-personala/>

13. Как мотивировать персонал без увеличения зарплаты. URL: <http://barlette.ru/journal/article/794.html>

14. Как повысить мотивацию сотрудников. URL: <http://zhurnal-razvitie.ru/psihologiya-biznesa/kak-povysit-motivaciyu-sotrudnikov.html>

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/31497>