

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/325632>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

Введение 3

1. Общая характеристика организации 5

2. Организация операционной деятельности компании 9

3. Стратегический анализ 10

4. Стратегия развития организации 17

5. Бизнес – планирование в организации 22

Заключение 24

Список использованных источников 26

4. Стратегия развития организации

Системный подход представляет собой направление методологии научного познания и социальной практики, в основе которой лежит рассмотрение объектов как систем [10].

Управление организацией – комплекс мер, направленных на создание оптимальных условий, в которых коллектив компании сможет достичь поставленных целей с лучшими показателями, в минимальные сроки и при низких затратах всех видов ресурсов [8].

Как любая методология, системный подход подразумевает наличие определенных принципов и способов организации деятельности, в данном случае деятельности, связанной с анализом и синтезом систем.

В основе системного подхода лежат принципы: цели, двойственности, целостности, сложности, множественности и историзма. Рассмотрим подробнее содержание перечисленных принципов.

1. Принцип цели ориентирует на то, что при исследовании объекта необходимо прежде всего выявить цель его функционирования.

2. Принцип двойственности вытекает из принципа цели и означает, что система должна рассматриваться как часть системы более высокого уровня и в то же время как самостоятельная часть, выступающая как единое целое во взаимодействии со средой. В свою очередь каждый элемент системы обладает собственной структурой и также может рассматриваться как система [15].

Взаимосвязь с принципом цели состоит в том, что цель функционирования объекта должна быть подчинена решению задач функционирования системы более высокого уровня. Цель – категория внешняя по отношению к системе. Она ставится ей системой более высокого уровня, куда данная система входит как элемент.

3. Принцип целостности требует рассматривать объект как нечто выделенное из совокупности других объектов, выступающее целым по отношению к окружающей среде, имеющее свои специфические функции и развивающееся по свойственным ему законам. При этом не отрицается необходимость изучения отдельных сторон [8].

4. Принцип сложности указывает на необходимость исследования объекта, как сложного образования и, если сложность очень высока, нужно последовательно упрощать представление объекта, на так чтобы сохранить все его существенные свойства.

5. Принцип множественности требует от исследователя представлять описание объекта на множестве уровней: морфологическом, функциональном, информационном.

6. Принцип историзма обязывает исследователя вскрывать прошлое системы и выявлять тенденции и закономерности ее развития в будущем.

Управление предприятием состоит из ряда функциональных подсистем:

стратегическое и текущее управление;

управление персоналом;

планирование;

управление производством;

управление маркетингом;

управление финансами;

□ управление инвестициями [7].

Проведем анализ управления компании АНОО «Русь».

Стратегическое и текущее планирование проводится непосредственно директором АНОО «Русь».

В текущем управлении руководителем решаются следующие вопросы:

- распределение инструкторов по клиентам;
- наличие необходимого автотранспорта;
- подбор персонала;
- повышение квалификации персонала;
- заключение договоров с поставщиками материалов;
- поиск новых поставщиков;
- поиск клиентов;
- осуществление рекламных компаний организацией [15].

Стратегической планирование ставит перед собой цель в становлении компании АНОО «Русь» как лидера на региональном рынке строительных компаний, роста эффективности деятельности, использования новейших технологий строительства.

Эффективность системы управления персоналом в компании АНОО «Русь» определяется тремя основными группами показателей деятельности организации:

- 1) Показатели экономической эффективности.
- 2) Показатели качества и результативности труда.
- 3) Показатели социальной эффективности.

В целом в организации АНОО «Русь» наметились положительные тенденции по росту величины выручки и прибыли. Финансовое положение компании стабильное.

Рассмотрим показатели качества и результативности труда.

Среди основных целей компании является клиентоориентированность и обеспечение высокого качества оказываемых услуг.

Высокое качество предоставляемых услуг гарантируется как высокими корпоративными стандартами, так и тройным контролем качества услуг на объектах:

- аудитами, осуществляемыми менеджментом компании АНОО «Русь»;
- осмотрами результатов работы по разработке сайтов со стороны заказчика;
- опросами потребителей услуг.

В компании АНОО «Русь» оплата труда осуществляется в зависимости от выполненного объема работ.

Форма оплаты труда является прямой сдельной. Зарплата рассчитывается исходя из выполненных объемов с применением твердых сдельных расценок, установленных в соответствии с квалификацией работника.

Преимуществами данной системы оплаты труда являются:

- вероятное резкое увеличение объемов выработки или продаж;
- возможность отслеживать работу каждого в индивидуальном порядке;
- возможность вызвать у сотрудников соревновательный азарт, повысить общий тонус в коллективе [13].

Недостатки:

- возможное ухудшение качества обслуживания покупателей;
- возможное нарушение норм безопасности.

Персонал компании также остается важным ресурсом.

Также существует риск, что время в процессе обучения будет потрачено на то, что сотрудник умеет делать, итак. Более худшей ситуацией является ситуация, когда работодатель тратит средства на обучение сотрудника, а тот уйдет на другое место работы спустя некоторое время.

Изменяемые процессы в компании АНОО «Русь» представлены в таблице 8.

Необходим подбор нового высококвалифицированного персонала, а это влечет дополнительные издержки на персонал.

Необходимо пересмотреть отбор персонала, использовать новые методы отбора персонала.

Таблица 8 – Изменяемые процессы компании АНОО «Русь»

1. Авальбаева Л.Т. Характеристика трудовых ресурсов на предприятии / Авальбаева Л.Т., Рахматулина З.Ф. // Актуальные вопросы экономики: сб. статей II Международной науч. практич. конф., 2019. – С. 13-16.
2. Алавердов А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Л. Алавердов. – М.: МФПУ Синергия, 2017. – 136 с.
3. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л.

Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224 с.

4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Академия, 2017. – 224 с

5. Белоусова М. Е. Стратегии управления персоналом организации: особенности и проблемы разработки / М. Е. Белоусова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 4-1(74). – С. 60-62.

6. Гутгарц Р. Отбор претендентов на вакантные места / Р. Гутгарц // Служба кадров и персонал. – 2020. – № 4. – С. 67-69.

7. Деминг Э. Выход из кризиса: новая парадигма управления людьми, системами и процессами. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 417 с

8. Исследование стратегий управления человеческими ресурсами организации и процесса выбора стратегии управления. Перепадин К.К., Сафронов С.Д., Алехожина А.А. // Modern Science. 2020. № 6-1. С. 174-179.

9. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник. – М.: Финпресс, 2017. – 288 с.

10. Морозова, Н. П. Стратегии управления человеческими ресурсами / Н. П. Морозова, Л. И. Еременская // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2021. – № 3(105).

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/325632>