

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/334426>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4

1 КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО "СЕГМЕНТ-Р 6

1.1 Основные виды деятельности, история создания и развития, место на рынке 6

1.2 Основные финансово-экономические показатели деятельности организации ООО "СЕГМЕНТ-Р 6

2 АНАЛИЗ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ И КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛА 9

2.1 Численность, динамика и состав персонала 9

2.2 Организационная и штатно-функциональная структура 10

2.3 Морально-психологический климат в организации 11

3 АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ 13

3.1 Действующая система управления персоналом и кадровая политика организации 13

3.2 Корпоративные стандарты и локальные нормативные акты в области управления персоналом 13

3.3 Наличие и внедрение профессиональных стандартов в организации 14

3.4 Корпоративная информационная система, программное обеспечение для управления персоналом.

Система внутренних коммуникаций в организации 15

3.5 Корпоративная культура в организации 16

3.6 Система подбора, привлечения и отбора сотрудников в организации.. 17

3.7 Система трудовой адаптации персонала в организации 18

3.8 Система мотивации и стимулирования персонала. Политика оплаты труда. Социальная политика 20

3.9 Система профессионального развития персонала и ее элементы 21

3.10 Система аттестации и текущей деловой оценки персонала 22

3.11 Условия, охрана и безопасность труда в организации. Система health-менеджмента 23

3.12 Анализ деятельности организации в той области или по той проблеме, которой посвящена тема научного исследования. 24

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 27

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 28

ВВЕДЕНИЕ

Изменения, происходящие в России в различных сферах деятельности, привели к изменениям в структуре управления предприятиями независимо от формы и вида собственности и аффилированности.

К персоналу юридического лица предъявляется все больше и больше требований. От персонала требуется высокая квалификация, максимальная отдача и активное участие в деятельности предприятия. Этого также можно достичь с помощью сильной мотивации. Одним из сильных мотиваторов является деловая карьера, продвижение по служебной лестнице.

Каждый человек планирует свою будущую жизнь, основываясь на исходя из условий социального и экономического характера, их потребностей и условий жизни. Сотрудники должны четко представлять свои возможности карьерного роста, возможности для профессионального развития в рамках конкретной организации, с одной стороны, и свои конкретные действия, которые они должны выполнять для них. Если это не так, мотивация ослабевает, человек не работает на "полную мощность", у него нет желания повышать свою квалификацию, он начинает рассматривать организацию как место, где можно проводить время и получать необходимый доход, пока не появится более перспективная работа.

1. КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО "СЕГМЕНТ-Р

1.1 Основные виды деятельности, история создания и развития, место на рынке

ООО "СЕГМЕНТ-Р" была создана в 2017 году. Регистрационный номер 1020201685536 от 13 ноября 2002 года Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы №39 по Республике Башкортостан.

Регистрация в ПФР Регистрационный номер 002857002283 от 20 февраля 2001 года Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Башкортостан

Виды деятельности ОКВЭД-2

95.11 Ремонт компьютеров и периферийного компьютерного оборудования?

95.22.1 Ремонт бытовой техники

62.02 Деятельность консультативная и работы в области компьютерных технологий

46.90 Торговля оптовая неспециализированная

47.19 Торговля розничная прочая в неспециализированных магазинах

95.21 Ремонт электронной бытовой техники

1.2 Основные финансово-экономические показатели деятельности организации ООО "СЕГМЕНТ-Р

Рисунок 1 – Показатели выручки ООО "СЕГМЕНТ-Р

Главными целями являются поддержание высокого качества предоставляемых услуг по ремонту и продаже компьютеров, привлечение большего количества клиентов с разным уровнем доходов (создание более устойчивой системы постоянных клиентов).

2 АНАЛИЗ КОЛИЧЕСТВЕННЫХ И КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛА

2.1 Численность, динамика и состав персонала

2.2 Организационная и штатно-функциональная структура

В ООО "СЕГМЕНТ-Р имеет место линейно-функциональная структура управления, при которой подразделения разделяются по выполняемым ими функциям, и сотрудники подчиняются друг другу в порядке иерархии.

Система обслуживания клиентов направлена на то, чтобы соблюсти баланс качества блюд и стоимости обслуживания, а также удовлетворения требований посетителей, соблюдая нормативные акты и стандарты в общественном питании РФ. Общее руководство организацией осуществляет Директор.

3. АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

3.1 Действующая система управления персоналом и кадровая политика организации

Действующая система управления персоналом и кадровая политика организации осуществляется директором предприятия и менеджером по подбору персонала.

Кадровая политика определяет генеральное направление и основы работы с кадрами, общие и специфические требования к ним и разрабатывается собственниками предприятия, высшим руководством, кадровой службой.

Основной целью кадровой политики является своевременное обеспечение оптимального баланса процессов комплектования, сохранения персонала, его развития в соответствии с потребностями предприятия, требованиями действующего законодательства и состояния рынка труда.

3.2 Корпоративные стандарты и локальные нормативные акты в области управления персоналом

В последнее время организация в рамках стратегического планирования и выполнения бизнес-задач осуществляют разработку корпоративных стандартов, что влечет за собой укрепление своих позиций на рынке, поддержании достойного конкурентоспособного имиджа.

Корпоративные стандарты позволяют руководителям компании оценить результаты работы своих сотрудников только в том случае если в них отражены четко сформулированные и формализованные требования к работе сотрудников, помимо этого указан набор требований к персоналу, зона их ответственности.

В процессе осуществления хозяйственной деятельности руководитель сталкивается с вопросами организации труда, управления трудовыми отношениями и регламентации этих процессов.

3.3 Наличие и внедрение профессиональных стандартов в организации

С 2016 года профстандарты являются обязательными к использованию в ряде организаций. Одним из наиболее дискуссионных вопросов является порядок внедрения данных документов на предприятии. Ввиду того, что нормативы являются новшеством в отечественном законодательстве, процесс их внедрения остается не всегда однозначным. Рекомендуется следовать составленной пошаговой инструкции в оформлении актуальности стандартов. Начиная с 01.07.2016 г. в действие вступила ст. 195 ТК РФ.

3.4 Корпоративная информационная система, программное обеспечение для управления персоналом.

Система внутренних коммуникаций в организации

При создании системы руководство предприятия должно назначить ответственных за создание функций

менеджмента качества окружающей среды и установить их персональные обязанности. Необходимо также предусмотреть необходимые для создания и контроля системы ресурсы: человеческие, материальные и финансовые.

В системе экологического менеджмента рассматриваются экологические аспекты деятельности организации, которые система может контролировать и влиять на них.

Процессы управления цифровизируются за счет внедрения полуавтоматических систем реализации основных функций менеджмента, таких как организация, планирование, анализ, контроль (рисунок 3).

Цифровизация управленческих решений заключается в формировании возможных сценариев развития организации на цифровой платформе с расчетом показателей для каждого сценария по принципу "что произойдет, если. Цифровая платформа сможет самостоятельно разрабатывать и оценивать решения, анализировать цели, процессы и риски. (рисунке 13).

3.6 Система подбора, привлечения и отбора сотрудников в организации

Прием персонала в организацию – это ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих необходимыми компетенциями. Это комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора персонала, а также оценку, отбор кадров и приём сотрудников на работу.

В организации ООО "СЕКМЕНТ-Р разработано Положение о порядке подбора персонала, приема, адаптации, кадровых перемещениях и увольнении сотрудников. Отбор кандидатов осуществляется по схеме приведенной ниже на рисунке 5.

3.7 Система трудовой адаптации персонала в организации

Основная цель адаптации персонала в сфере питания - обеспечить адаптацию новых сотрудников к уже существующей команде dante. Поэтому, чем раньше новый сотрудник адаптируется к деятельности и почувствует себя более комфортно в команде NYE, тем успешнее он будет выполнять задачи, поставленные руководством. Основываясь на успешности адаптации сотрудника к деятельности и коллегам, конкурентоспособность и прибыль компании возрастает.

Представленные авторами подходы к рассмотрению этапов адаптации персонала показывают многогранность направлений развития процесса адаптации в различных организациях, что позволяет выбрать наиболее подходящее, с учетом специфики конкретного учреждения, организации. Трудовую адаптацию следует рассматривать как двусторонний процесс, в ходе которого новый сотрудник адаптируется к незнакомым трудовым и психологическим факторам. С другой стороны, руководство также адаптируется к прибывшему сотруднику, присваивает ему определенную социальную роль, устанавливает его статус и включает в систему взаимодействия. Специалисты по персоналу, директора и консультанты предприятий и различных организаций уделяют достаточное внимание оценке программ обучения, процессов подбора персонала и эффективности работы сотрудников.

3.8 Система мотивации и стимулирования персонала. Политика оплаты труда. Социальная политика

Система мотивации компании имеет как материальную, так и нематериальную составляющую. На предприятии при расчете заработной платы сотрудникам используется повременная форма вознаграждения, которая предполагает выплату не только отработанного времени, но и премии за качество выполненной работы. Материальная составляющая мотивации сотрудников (зарплата) состоит из 2 частей: основной и дополнительных выплат, которые включают социальные и стимулирующие выплаты.

Правовой основой организации, оплаты труда сотрудников являются: Трудовой кодекс Российской Федерации, действующий квалификационный каталог должностей, положение " о вознаграждении и премиях работникам. Базовая заработная плата включает таможенные пошлины (зарплатную плату), доплаты и надбавки.

Дополнительная заработная плата состоит из бонусов и поощрений за показатели работы, социально стимулирующих выплат. На 1 января 2023 года минимальная заработная плата составила 16448 рублей . Развитие персонала является одним из основных направлений стратегического развития компании. Для того чтобы получить преимущество в конкурентной борьбе и закрепиться на рынке, необходимо повышать квалификацию сотрудников, а для этого необходима эффективная система развития персонала. Благодаря системному подходу развитие и обучение специалистов осуществляется на постоянной основе и дает хороший результат: повышение профессиональных навыков и улучшение взаимодействия в команде является ключом к формированию достойного кадрового потенциала.

3.12 Анализ деятельности организации в той области или по той проблеме, которой посвящена тема научного исследования.

Деловая карьера сотрудников - это комплекс мер, осуществляемых кадровой службой предприятия, по

организации и планированию, стимулированию, мотивации и контролю карьерного роста сотрудника организации, исходя из его способностей, целей, потребностей, склонностей и умений, а также исходя из возможностей, цели, потребности и социально-экономические условия организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Совершенствование системы развития людских ресурсов организации это один из наиболее важных элементов успеха организации, многообещающе для повышения качества знаний и навыков сотрудников. Высокий уровень развития человеческих ресурсов может быть гарантирован только совместной работой всех таких участников. Процесс разработки стратегических решений в управлении персоналом. Именно поэтому необходимо достигать максимальной эффективности в усвоении учебных знаний.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативная литература:

1. Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации N 197-ФЗ от 30.12.2001. (ред.от 24.04.2020.) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

Основная литература:

3. Мищенко А. В., Михеева Е. В., Методы оценки эффективности управления производственно-финансовой деятельностью предприятия: учебник. М.: Инфра - М, 2019. <https://znanium.com/catalog/document?id=345085>
5. Коршунова Л. Н., Проданова Н. А., Зацаринная Е. И., Гендон А. Л., Рудская И. Б., Основы финансового менеджмента: учебное пособие. 2019. <https://znanium.com/catalog/document?id=346316>
6. Жудро М. К., Жудро М. М., Экономика организаций. Практикум: учебное пособие. 2018. <https://znanium.com/catalog/document?id=337006>

Дополнительная литература:

7. Коршунов, В.В. Экономика организации (предприятия). – 2-е изд. / В. В. Коршунов– М.: Юрайт, 2018.
8. Антохина, Ю.А. Стратегический выбор методов менеджмента для повышения эффективности деятельности торгового предприятия / Ю.А. Антохина, К.М. Гумбатов // Экономика и экологический менеджмент. – 2018.
9. Дистергефт, Л.В. Результативность, эффективность, производительность или что необходимо измерять предприятию / Л.В. Дистергефт // Методы менеджмента качества. – 2021.
10. Лелькова, Т.Э. Методики анализа финансовых результатов // Молодой ученый. – 2019.
11. Финансовый менеджмент: Учебник для вузов / Под ред. акад. Г. Б. Поляка. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2021.
12. Галицкая, С.В. Финансовый менеджмент. Финансовый анализ. Финансы предприятий: учебное пособие / С.В. Галицкая. – СПб.: Питер, 2018.
13. Мартыанова, О.В. Анализ эффективности деятельности организации / О. В. Мартыанова // Бухгалтерский учет. – 2021.

Периодические издания:

25. Афанасьева О. Е., Сервис в России и за рубежом, журнал 2019 <https://znanium.com/catalog/document?id=380591>
26. Борушевская О. О. Эффективность предприятия: взгляд сквозь поколения / Молодой ученый. – 2018

Интернет ресурсы:

27. <http://znanium.com/> - научная электронная библиотека
28. <http://consultant.ru/> - электронно-библиотечная система
29. <https://www.book.ru/> - современная электронно-библиотечная система

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://studservis.ru/otchet-po-praktike/334426>