

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/346520>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Управление персоналом

Содержание

Введение 2

Раздел 1 Анализ макроэкономического и отраслевого окружения организации.....3

1.1 Современное состояние отрасли 3

1.2 Общая характеристика организации 4

1.3 Анализ внешней и внутренней среды организации 7

Раздел 2 Анализ персонала в организации 14

2.1 Характеристика персонала организации 14

2.2 Анализ персонала организации 15

Заключение 21

Список использованной литературы 23

Введение

Период прохождения практики: хх-хх-хх г. по хх-хх-хх г.

Место прохождения практики: гостиница «Меридиан – Юг» ИП Науменко Галины Юрьевны.

Целью практики является формирование, закрепление, развитие практических навыков и профессиональных навыков и опыта профессиональной деятельности в области управления персоналом.

Задачами практики выступают:

- 1) формирование профессиональных умений и навыков по проведению современного анализа и использованию его результатов в управлении персоналом организацией;
- 2) формирование профессиональных умений и навыков по использованию научного подхода к решению актуальных проблем в сфере управления персоналом;
- 3) овладение технологиями применения теоретических знаний для решения практических задач в области управления персоналом;
- 4) интегрирование знаний, полученных в рамках разных дисциплин, использование их для решения аналитических и управленческих задач с использованием современных технических средств и информационных технологий.

1.1 Современное состояние отрасли

Сегодня гостиничный бизнес - это быстро развивающаяся, перспективная и прибыльная отрасль.

Количество гостиниц и отелей в России увеличивается с каждым годом, поскольку гостиничный бизнес способен приносить стабильный доход в федеральный бюджет. В результате конкуренция становится все более жесткой, и менеджеры вынуждены прибегать к необычным маркетинговым идеям и всевозможным рекламным акциям. Однако масштаб их деятельности в гостиничном секторе развит гораздо меньше, чем за рубежом. Это связано с тем, что после распада Советского Союза потребовалось немало усилий, чтобы этот сектор вышел на мировой уровень.

1.2 Общая характеристика организации

Гостиница "Меридиан-Юг" Корпус № 2, 3 Индивидуального предпринимателя Науменко Галина Юрьевна зарегистрирована 01.12.2003 г.

Юридический адрес организации: Ростовская обл. Аксайский район п. Рассвет ул. Молодежная 50.

Основным видом деятельности организации является: деятельность гостиниц и прочих мест для временного проживания

Основная информация об организации представлена в таблице 1.

### 1.3 Анализ внешней и внутренней среды организации

Основными целями гостиницы являются получение прибыли, экономический рост за счет взаимной выгоды между гостиницей и ее клиентами, поставщиками и партнерами, честная конкуренция на рынке и участие всех сотрудников в управлении компанией.

К стратегическим целям предприятия можно отнести:

- 1) создание условий для оказания дополнительных платных услуг;
- 2) расширение номерного фонда;
- 3) расширение контингента клиентов, приезжающих в гостиницу;
- 4) организация предприятий питания на территории гостиницы;
- 5) сотрудничество с туристическими фирмами;
- 6) обеспечение конкурентоспособности в условиях насыщенности рынка альтернативными средствами размещения;
- 7) создание условий для профессионального развития высококлассных специалистов, обеспечение безопасных условий труда, предоставление работникам конкурентоспособного вознаграждения и социальных льгот в соответствии с объемом и качеством их работы;
- 8) соответствие российским и международным стандартам, внедрение новых технологий.

Главной задачей гостиницы является предоставление временного жилья. Для этого нужно учитывать нужды и потребности гостей.

Миссия компании: «Занять и удержать ведущее положение на рынке гостиничных услуг, проявляя особую заботу к гостям, партнерам по бизнесу, сотрудникам и обществу».

Современный рынок гостиничного бизнеса показывает, что многие предприниматели заинтересованы в этом виде бизнеса и существует спрос на этот вид услуг. Конкурирующие гостиницы, безусловно, ориентированы на удовлетворение потребительского спроса, но в то же время недостаток квалифицированных специалистов, специализирующихся на гостиничном бизнесе, препятствует созданию подходящей атмосферы гостеприимства.

Конкурентными преимуществами гостиниц являются хороший имидж, разнообразное ресторанное меню, растущее число постоянных корпоративных клиентов и возможность бронирования столиков по электронной почте. Конкурентными недостатками гостиниц являются старые помещения, высокая арендная плата и неорганизованные системы маркетинговой информации.

Согласно таблице, сильными сторонами отеля являются конкурентоспособные услуги, качество материально-технической инфраструктуры (оснащенность современным оборудованием и качественной мебелью), уровень использования информационных технологий (использование программного обеспечения ИС для управления отелем), профессионализм ключевых специалистов и корпоративная культура (коллектив работает в сотрудничестве и имеет дружественную атмосферу). Одним из слабых мест Meridien South является известность торговой марки, но отель стремится продвигать и рекламировать свои услуги.

Политический сценарий оптимистичен: любые изменения политической ситуации в стране (за исключением глобальных изменений) не разрушат отель и не приведут к большим финансовым потерям.

Экономический сценарий оптимистичен. Экономика стабильна, и нет никаких угроз для будущего развития отеля.

Социальный сценарий оптимистичен, так как все больше людей хотят путешествовать и имеют свободное время и деньги. Изменения в образе жизни, тяга к активному образу жизни, путешествиям и учебе, в том числе за рубежом, увеличивают количество потенциальных клиентов. Снижение рождаемости и повышение уровня смертности могут повлиять на гостиницы. Мобильность населения и потенциал рабочей силы также повлияют на имидж организации и узнаваемость бренда.

## Раздел 2 Анализ персонала в организации

### 2.1 Характеристика персонала организации

В настоящее время в заведении работают 15 сотрудников.

Все сотрудники отеля проходят профессиональную подготовку.

Один сотрудник проходит ежемесячное обучение по обеспечению безопасности гостей отеля, а также обучается технике безопасности на предприятиях общественного питания.

Персонал должен уметь создавать в заведении атмосферу гостеприимства, уметь выполнять просьбы постояльцев и реагировать на них, проявлять терпение и сдержанность по отношению к постояльцам, регулярно проходить медицинские осмотры и получать соответствующие сертификаты.

## 2.2 Анализ персонала организации

Качественный и количественный анализ персонала организации выполнялся за 3 года на основе штатной численности организации. Анализ состава и структуры организации по категориям представлен в таблице 8.

В таблице 8 за период 2020-2022 гг. видно, что в структуре персонала предприятия преобладают рабочие, их удельный вес в 2021 г. по отношению с прошлым годом увеличился на 1,67%, а с 2021-2022 гг. снизился на 15% или на 1 человека. Служащие составляют самую вторую по значимости категорию в структуре персонала. В 2021 году их удельный вес снизился на 1,67 %, однако в 2022 году их доля увеличилась на 31,67% и составила 40%, что больше всех остальных категорий в 2022 году.

Что касемо специалистов и руководителей за анализируемый период, то удельный вес руководителей в 2022 году снизился на 5%, однако при этом число руководителей увеличилось на 1 человека. Доля специалистов за анализируемый период изменялась незначительно. В 2022 году их доля в структуре персонала составила 20%, что меньше предыдущего года на 21,67%. А в 2021 году их доля в структуре персонала составляла 41,67 %, что больше чем в 2020 году на 21,67%.

По данным рисунка 2 видно, что за анализируемый период наибольший рост численности персонала организации наблюдался в 2022 году. Темп роста служащих составил 600%. Темпы роста руководителей в 2022 году составил 200%, а темп роста рабочих в 2022 году составил 80%, также отметим, увеличение темпов роста в 2022 году специалистов 60%.

Таким образом, можно сделать вывод, что динамика состава персонала организации в 2022 году в абсолютном выражении увеличилась. Такие результаты повлияют на увеличение затрат предприятия, поэтому необходимо сделать вывод, что организации необходимо искать пути для снижения себестоимости продукции, а также искать резервы для покрытия возможных убытков. Увеличение числа сотрудников организации с учетом финансовых показателей деятельности организации за 2021 год было не рациональным решением для организации.

По данным аналитической таблицы, видно, что за анализируемый период в структуре персонала по половому признаку наибольшую долю занимают сотрудники мужского пола. Их доля в 2022 году составила 66,67 %. А доля сотрудников женского пола в 2022 году составила 33,33%.

Таким образом, преобладание доли сотрудников мужского пола в 2022 году больше, чем сотрудников женского пола на 33,34%.

Анализ персонала по уровню образования в организации представлен в таблице 11.

По данным аналитической таблицы, за анализируемый период увеличилось число сотрудников с высшим образованием на 3 человека. Доля таких сотрудников в структуре персонала организации в 2022 году увеличилась на 3,33% по сравнению с 2021 годом.

Доля сотрудников со средним образованием за анализируемый период изменилась незначительно. В 2022 году она снизилась на 1,67% по сравнению с 2021 годом, также она снизилась и в 2021 году по сравнению с 2020 годом.

По данным таблицы видно, что за анализируемый период наибольшую долю сотрудников составляли сотрудники со стажем работы в организации от 5 до 10 лет. В 2021 году их доля составила 41,67 %, что больше на 1,67% чем в 2020 году. В 2022 году их доля составила 33,33%. Как видно произошло незначительное снижение по сравнению с 2021 годом на 8,34%.

## Заключение

В процессе прохождения производственной практики были закреплены теоретические навыки и умения в области управления персоналом в организации.

Были закреплены и развиты профессиональные навыки и получен опыт профессиональной деятельности в области управления персоналом.

## Список использованной литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
2. Архипова Н.И. Современные проблемы управления персоналом : монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М.: Проспект, 2018 .– 161 с.
3. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
4. Беседина О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.
5. Вукович Г. Г. Управление персоналом: теория и методика / Г. Г. Вукович // Экономика Профессия Бизнес. – 2019. – № 4. – С. 20-25.
6. Гасанова А.А. Управление персоналом в системе управления организацией / А.А. Гасанова // Инновационная наука. – 2019. – №11. –С. 50-53.
7. Герасимов Б.Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.
8. Глик Д. И. Эффективная работа с персоналом : практическое пособие / Д. И. Глик. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 144 с.
9. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.

*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/346520>*