

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/347475>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ 4

1.1 Общие сведения об организации 4

1.2 Анализ управленческой структуры организации 4

1.3. Анализ экономических показателей деятельности ООО «СтройБизнесКиров» 7

1.4 Количественная и качественная характеристика персонала ООО «СтройБизнесКиров» 9

2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ООО «СТРОЙБИЗНЕСКИРОВ» 15

2.1 Анализ кадровой политики и стратегии управления персоналом организации 15

2.2 Анализ кадрового планирования и маркетинга персонала. Анализ процесса отбора и адаптации персонала 16

2.3 Анализ условий труда в организации 19

2.4 Анализ профессионального развития сотрудников организации 19

3 ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ «АНКЕТА ДЛЯ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА» 21

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 25

ИСПОЛЬЗОВАННЫЙ СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 26

ВВЕДЕНИЕ

Производственная практика является обязательным разделом основной образовательной программы 38.03.03 Управление персоналом.

Место прохождения практики: ООО "СтройБизнесКиров".

ИНН: 4345378513.

Юридический адрес: г. Киров ул. Володарского д. 145а.

Целью прохождения производственной практики является: получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, обеспечивающих эффективное управление трудовыми ресурсами и персоналом организации.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Общие сведения об организации

Компания "СтройБизнесКиров" поставляет огромный ассортимент строительных материалов, снабжает материалами и оборудованием для строительства и ремонта, как частных лиц, так и строительные, ремонтные, отделочные бригады, а также крупных застройщиков и организации различных сфер деятельности.

1.2 Анализ управленческой структуры организации

1.3. Анализ экономических показателей деятельности ООО «СтройБизнесКиров»

Проанализируем экономические показатели деятельности организации на основании бухгалтерской отчетности, а именно на основании бухгалтерского баланса и отчета о финансовых показателях деятельности организации.

1.4 Количественная и качественная характеристика персонала ООО «СтройБизнесКиров»

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 5.

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 касается 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 результатам анализа состава и структуры персонала можно сделать вывод, что организация целенаправленно увеличивает долю служащих организации и снижает количество специалистов.

Следовательно, можно также сделать вывод, что организация в своей деятельности старается проводить оптимизацию персонала.

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 7.

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.

Доля сотрудников со средним специальным образованием в 2021 году увеличилась на 8,33%, а в 2022 году снизилась на 1,66%.

2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ООО «СТРОЙБИЗНЕСКИРОВ»

2.1 Анализ кадровой политики и стратегии управления персоналом организации

Служба персонала ООО "СтройБизнесКиров" создается и ликвидируется приказом директора компании; Служба персонала подчиняется непосредственно директору компании; Служба персонала имеет руководителя, назначаемого и освобождаемого от должности приказом директора компании; Служба персонала имеет работника, назначаемого и освобождаемого от должности приказом директора компании. Работники кадровой службы назначаются или увольняются приказом директора по представлению руководителя кадровой службы (рис. 3).

2.2 Анализ кадрового планирования и маркетинга персонала. Анализ процесса отбора и адаптации персонала

Кадровое планирование в ООО «СтройБизнесКиров» реализуется посредством трех аспектов:

- 1) планирование новых должностей в штатном расписании;
- 2) подбор персонала;
- 3) управление карьерой персонала.

Кадровая политика ООО "СтройБизнесКиров" структурно описывает все процедуры, связанные с процессами найма, перевода, существенного изменения условий труда (например, уровня заработной платы, наименования должности, структурных классификаций) и увольнения сотрудников компании, а также определяет роли участников этих процессов и порядок их взаимодействия. Приводится следующая информация.

Подбор персонала на вакантные должности в компании входит в обязанности отдела кадров и осуществляется в соответствии с бизнес-целями и утвержденными бюджетами, а также на основании потребностей, своевременно заявленных руководителями направлений/отделов.

Вакансия может быть:

- 1) плановой, т.е. открываемая позиция отражена в утвержденном бюджете структурного подразделения (отдела), и ее активизация необходима для достижения целей и задач, поставленных перед направлением на отчетный период;
- 2) внеплановой, т.е. возникшая потребность в вакансии не отражена в утвержденном бюджете, а является дополнительной, к уже существующим должностным ролям в отделе (количеству сотрудников), в связи с производственной необходимостью;
- 3) текущей, т.е. открытие вакансии является необходимостью, связанной с заменой уже ушедшего или собирающегося покинуть компанию сотрудника.

2.3 Анализ условий труда в организации

На рабочем месте анализируемого предприятия поддерживается оптимальная температура. В соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96 в зимнее время температура воздуха 22-24° С, а в летнее время температура также не превышает 22° С (имеется кондиционер). Ежедневно проводится необходимая уборка. Помещение регулярно проветривается. Работы, выполняемые специалистами относятся к категории Ia (легкие физические работы).

Необходимо отметить, что в ООО «СтройБизнесКиров» уровень шума в часы приема достаточно высокий, поскольку в коридоре скапливается большое количество людей, которые переговариваются друг с другом, разговаривают по телефону и т.д. Повышенная зашумленность снижает работоспособность специалистов и ведет к снижению внимания, быстрой утомляемости, в результате чего могут возникать ошибки в работе. В помещении ООО «СтройБизнесКиров» на окнах используются жалюзи.

2.4 Анализ профессионального развития сотрудников организации

Пристальное внимание ООО «СтройБизнесКиров» уделяет профессиональному и личностному росту своих сотрудников. Компания создает такую внутреннюю среду, в которой сотрудники могут максимально

эффективно решать свои задачи и принимать квалифицированные решения.

При подборе персонала базовым требованием является принятие и разделение кандидатом корпоративных ценностей компании, а также его соответствие корпоративным компетенциям.

Развитием персонала в ООО «СтройБизнесКиров» занимается служба управления персоналом.

В таблице 11 проанализирована сумма затрат на обучения персонала в ООО «СтройБизнесКиров» за 2019-2021гг.

3 ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ «АНКЕТА ДЛЯ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА»

АКЛЮЧЕНИЕ

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

ИСПОЛЬЗОВАННЫЙ СПИСОК 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.
10. Горина М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М.С. Горина // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – С. 15-22.
11. Горленко О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с.
12. Городнова Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом : учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. – Екатеринбург : Юника, 2019. – 77 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/347475>