

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/368733>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Оценка персонала

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. Общие сведения о компании ООО «Магаданрыба» 5
 2. Анализ численности персонала, его структуры, динамики 9
 3. Анализ документов, организационная структура системы управления персоналом организации 10
 4. Система найма и отбора персонала в организации 13
 5. Организация и планирование деловой карьеры и формирование кадрового резерва 16
 6. Исследование использования способов мотивации и стимулирования трудовой деятельности в ООО «Магаданрыба» 18
- ЗАКЛЮЧЕНИЕ 25
- СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 28

ВВЕДЕНИЕ

Мотивация является состоянием личности, которым устанавливается степень активности и направленности человеческих действий в конкретной ситуации. Мотив может быть представлен в качестве повода, причины, необходимости объективного характера к выполнению чего-либо, побуждения к какому-либо действию. В указанном случае говорят о мотивации как о процессе, который происходит непосредственным образом в самом человеке, направляет в какое-нибудь русло варианты его поведения, побуждает его определенным образом вести себя в каждой конкретной ситуации.

1. Общие сведения о компании ООО «Магаданрыба»

ООО «Магаданрыба» согласно данным ЕГРЮЛ — ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «МАГАДАНРЫБА» — зарегистрировано 15 ноября 1995 года по адресу 685000, Магаданская область, г. Магадан, ул. Пролетарская, д. 11, каб. 312.

Налоговый орган — Управление Федеральной налоговой службы по Магаданской области.

Статус организации: действующая.

Генеральный директор — Теленков Руслан Николаевич.

Учредители — Теленков Руслан Николаевич, Бедрань Виктор Александрович.

На 24 февраля 2022 года юридическое лицо является действующим.

Реквизиты юридического лица — ОГРН 1024900950645, ИНН 4909056047, КПП 490901001.

Регистрационный номер в ПФР — 059001004293, регистрационный номер в ФСС — 490004004249001.

Организационно-правовой формой является «Общества с ограниченной ответственностью», а формой собственности — «Частная собственность». Уставный капитал составляет 296,5 млн руб.

2. Анализ численности персонала, его структуры, динамики

Данные таблицы 1 свидетельствуют, что обеспеченность персоналом ниже запланированных значений, как в целом по предприятию – 87,9 и 98,1%, по годам соответственно. Наряду с количественным обеспечением изучается качественный состав работников, который характеризуется общеобразовательным, профессионально-квалификационным уровнями, половозрастной и внутривыпускной структурами. Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д.

Важное значение в деятельности предприятия имеет качественный состав персонала, который

характеризуется по уровню квалификации, стажу работы на предприятии, уровню образования. Чем выше уровень квалификации работников, тем более качественно исполняются функции, определенные тому или иному работнику его должностной инструкцией.

3. Анализ документов, организационная структура системы управления персоналом организации

Работу с кадрами на предприятии осуществляют все руководители отделов и служб, а также некоторые отдельные специалисты и менеджеры: отдел кадров; отдел финансовой службы; управляющие (коммерческий директор, менеджеры) кадрами (персоналом).

Одним из видов деятельности кадровой службы ООО «Магаданрыба» является управление персоналом. Из главной цели кадровой политики можно вывести подцели для управления персоналом, например, предоставить трудовой персонал определенного качества и количества к установленному сроку, на установленный период, на определенные рабочие места. На основе таких целевых установок можно определить содержание кадровой политики в организации. Структура исследуемого предприятия ООО «Магаданрыба» включает в себя аппарат управления и персонал, занятый непосредственно производственным процессом.

Персонал предприятия представляет собой совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, направленной на получение прибыли или дохода и удовлетворение своих материальных потребностей. В условиях рынка необходимый профессионально-квалификационный состав работников ООО «Магаданрыба» формируется с учетом действующих на рынке труда и производства законов спроса и предложения. Величина рыночного спроса на услуги фирмы служит основой планирования необходимой для их производства потребности рабочей силы, работников соответствующих категорий.

Регламентирующими документами, отражающими специфику действующей на предприятии системы найма, являются Положение о найме персонала организации. Положение о заключении трудового договора. Положение о проведении оценки претендентов на должность. В должностные инструкции работников, участвующих в проведении оценки претендентов, включаются пункты, регламентирующие эту деятельность.

4. Система найма и отбора персонала в организации

Психологический климат в организации, характер взаимоотношений между сотрудниками, стабильность и результативность ее работы определяются наличием в организации эффективной системы отбора кадров. С одной стороны, кадры должны соответствовать не только предъявляемым профессиональным требованиям, но и особенностям корпоративной культуры организации. С другой стороны, самим кандидатам должны подходить правила, ценности, традиции, существующие в организации. Отбор кадров ООО «Магаданрыба» осуществляется согласно положению о найме и требованиям, предъявляемым к каждой должностной единице.

Компания использует различные источники поиска:

1. Резерв кадров работников компании;
2. Резюме;
3. Специализированные сайты в сети «Интернет»;
4. Объявления в печатных СМИ;
5. Резюме, полученные с сайта компании;
6. Кадровые агентства;
7. ВУЗы.

Использование данных источников можно оценивать как оптимальное для отбора. Однако если говорить о более редких вакансиях, например, возможно, компании стоит подумать о более современных методах привлечения персонала.

Отбор персонала включает следующие этапы:

1. Оформление заявки на подбор специалиста;
2. Поиск и первичный подбор кандидатов;
3. Отбор и оценка кандидатов;
4. Проверка репутации и представление данных кандидата;
5. Предложение о найме

5. Организация и планирование деловой карьеры и формирование кадрового резерва

Можно сказать, что основательной работы с кадровым резервом в компании не проводится, но если говорить о закрытии освободившихся руководящих должностей, то в первую очередь рассматривается внутренний рынок.

Кандидаты отбираются по следующим критериям:

- Время работы в компании;
- Рекомендации руководителя;
- Количественные и качественные результаты работы;
- Результаты дополнительной оценки;
- Желание самого сотрудника претендовать на должность.

Адаптация.

Программа адаптации сотрудников в ООО «Магаданрыба» состоит из следующих этапов:

1. Планирование адаптации сотрудника с непосредственным руководителем;
2. Введение в организацию;
3. Введение в подразделение;
4. Вступление в должность;
5. Оценка работы сотрудника.

Непосредственный руководитель в ходе адаптации знакомит нового сотрудника с:

- Технологией работы;
- С правилами документооборота;
- С программным обеспечением.

Постоянно консультирует по текущим вопросам.

Полноценной адаптацией считается в случае подтверждения сотрудником:

1. Уровня профессиональной подготовки:
 - Высокого качества выполняемых работ;
 - Выполнения плана работы;
 - Знаний технологических требований к выполняемым работам;
2. Соблюдает нормы поведения в коллективе:
 - Организованность, дисциплинированность;
 - Бережливое отношение к ресурсам.

Анализ данных, представленных на рисунке 4, позволяет сделать вывод, что большая часть сотрудников увольняется по инициативе компании, так как в течение адаптационного периода было выявлено, что они не полностью соответствуют требованиям компании.

6. Исследование использования способов мотивации и стимулирования трудовой деятельности в ООО «Магаданрыба»

В ООО «Магаданрыба» предъявляются повышенные требования к образованию своих работников в связи с постоянным обновлением информационных и промышленных технологий.

Данные таблицы 2 свидетельствуют, что обеспеченность персоналом ниже запланированных значений, как в целом по предприятию – 87,9 и 98,1%, по годам соответственно. Наряду с количественным обеспечением изучается качественный состав работников, который характеризуется общеобразовательным, профессионально-квалификационным уровнями, половозрастной и внутрипроизводственной структурами. Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д.

Важное значение в деятельности предприятия имеет качественный состав персонала, который характеризуется по уровню квалификации, стажу работы на предприятии, уровню образования. Чем выше уровень квалификации работников, тем более качественно исполняются функции, определенные тому или иному работнику его должностной инструкцией.

Образовательная структура персонала имеет тенденцию к росту работников с высшим и профессиональным образованием, и сокращением малообразованного количества сотрудников.

По стажу работы на данном предприятии также в 2022 году произошли структурные сдвиги - увеличилось число работающих от 10 до 15 лет с 20% в предыдущем периоде до 25% в 2021.

На предприятии среди трудовых ресурсов преобладает женский состав – 72 и 71% по годам соответственно. Мужчин меньше практически в 2 раза, что связано со спецификой работы на предприятии. Для исследования мотивационных типов сотрудников по В. Герчикову был проведен опрос 88 чел. работников ООО «Магаданрыба».

Первым вопросом было задано: «К какому типу мотивационному Вы бы себя отнесли?» с указанием характеристики каждого типа. На рисунке 5 приведены результаты ответов на данный вопрос. Таким образом, данные рисунка 5 продемонстрировали, что по В.И. Герчикову самым распространенным мотивационным типом сотрудников ООО «Магаданрыба» является инструментальный, он присутствует у 42 чел. (47,7%) работников. Вторым по охвату является профессиональный тип, зафиксированный у 25 чел. (28,4%) работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Компания ООО «Магаданрыба» расположена по адресу: г. Магадан, Пролетарская ул., д. 11. Основной вид деятельности – «Рыболовство морское».

Цель создания Компании – удовлетворение общественных потребностей в продукции ООО «Магаданрыба» и получение прибыли в интересах участников Общества.

По численному составу в компании преобладает женский состав – 72 и 71% по годам соответственно. Образовательная структура персонала имеет тенденцию к росту работников с высшим и профессиональным образованием, и сокращением малообразованного количества сотрудников. По стажу работы на данном предприятии также в 2022 году произошли структурные сдвиги - увеличилось число работающих от 10 до 15 лет с 20% в предыдущем периоде до 25% в 2021.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреев В. И. Саморазвитие менеджера. М.: Дело, 2019. С. 156
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: учебник для вузов. М.: Эксмо, 2020. - 512 с
3. Армстронг, М. Управление результативностью. Система оценки результатов в действии: монография / Армстронг М. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 248 с.
4. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: учебник для вузов / Базаров Т.Ю. – М.: Наука, 2019. - 423 с.
5. Бандурин, А.В. Стратегический менеджмент и кадровый потенциал организации: монография / Бандурин А.В. – СПб.: Питер, 2019. – 144 с.
6. Бланк, И.А. Управление финансовыми ресурсами: учебное пособие / Бланк И.А. – М.: Омега-Л, 2019. - 768 с.
7. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / Веснин В.Р. – М.: Проспект, 2018. - 688 с.
8. Герасименко, А.В. Финансовый менеджмент - это просто. Базовый курс для руководителей и начинающих специалистов: учебное пособие / Герасименко А.В. - М.: Альпина Паблишер, 2018. – 482 с.
9. Герасимов, Б.Н. Менеджмент персонала: учебное пособие / Герасимов Б.Н. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2019. - 488 с.
10. Герасимова, В.Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности промышленного предприятия: учебное пособие / Герасимова В.Д. - М.: КноРус, 2018. – 358 с.
11. Головкин, А.Т. Система менеджмента персонала: учебное пособие / Головкин А.Т. – М.: Инкос, 2018. - 480 с.
12. Давыденко, И.Г. Экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / Давыденко И.Г. – М.: КноРус, 2018. – 376 с.
13. Дауни, М. Эффективный коучинг. Технологии развития организации через обучение и развитие сотрудников в процессе работы: монография / М. Дауни. – М.: Хорошая книга, 2018. – 288 с.
14. Дейнека А. В. Стратегия управления персоналом организации. М.: Дашков и Ко, 2020. - С. 198-200
15. Ендовицкий, Д.А. Финансовый анализ: учебник / Ендовицкий Д.А. – М.: КноРус, 2018. – 300 с.
16. Иванова, С.В. Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство: монография / Иванова С.В. - М.: Альпина Паблишер, 2018. – 160 с.
17. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента : Учебное пособие. Минск, 2018. С. 237
18. Калина, А.В. Экономика труда: учебное пособие / Мизинцева М.Ф. - М.: МГУ, 2019. - 272 с.
19. Качкова, О.Е. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник / Качкова О.Е. - М.: КноРус, 2018. – 360 с.
20. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: учебник / Кибанов А.Я. - М.: Инфра-М, 2019. - 512 с.
21. Ковалев, В.В. Основы теории финансового менеджмента: учебно-практическое пособие / Ковалев В.В. –

М.: Проспект, 2018. - 538 с.

22. Кязимов, К.Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала: учебное пособие / К.Г. Кязимов. - М.: МИК, 2019. - 240 с.

23. Литвинюк, А.А. Управление персоналом: учебник и практикум / Литвинюк А.А. - М.: Юрайт, 2018. - 498 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/368733>