

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/372358>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент в организации

Введение 3

1. Краткая характеристика ООО «Катрен-Сервис» 4

2. Анализ внутренней среды ООО «Катрен-Экспресс» 10

3. Анализ направлений деятельности ООО «Катрен-Экспресс» 14

4. Рекомендации по итогам практики 19

Заключение 22

Список литературы 23

Приложения 24

На рисунке 4 представлена структура выручки от продажи организации в разрезе клиентов.

Как можно увидеть из сведений таблицы 2 и рисунка 3, в структуре суммы выручки от продажи:

- основное место занимает компания ПАО «РЖД-Логистика» в размере 31,9% (что в сумме составляет 41068,7 тыс. руб. за 2022 год);

- на втором месте стоит ПАО «Сбербанк России» в размере 19,1% к итогу (в сумме 24589,7 тыс. руб.);

- на третьем месте в выручке - компания ООО «ТИССКОМ» в размере 15% (что в сумме составляет 19311,3 тыс. руб. за 2022 год).

Все остальные компании занимают менее 10% в выручке ООО «Катрен-Экспресс».

Рисунок 3 - Структура суммы выручки от продажи

ООО «Катрен-Экспресс» в разрезе клиентов за 2022 год

Как можно отметить, ООО «Катрен-Экспресс» за годы своей деятельности имеет стабильную репутацию.

Для понимания существующего положения ООО «Катрен-Экспресс» составлена матрица SWOT-анализа (табл. 6).

Таблица 6 - Матрица SWOT-анализа ООО «Катрен-Экспресс»

Рассматриваемый метод стратегического планирования обусловлен конкурентностью рынка и необходимостью использования дополнительных параметров для повышения эффективности работы транспортно-логистической компании, основан на современной системе стратегического анализа, которая позволяет в режиме реального времени оценивать адекватность каждой стратегической задачи ООО «Катрен-Экспресс».

Решающими факторами для успеха организации является понимание угроз, выставляемых внешним окружением, которое представляет собой внешний стратегический ресурс и возможности оценить риски с учетом сильной и слабой стороны, а также использовать источники преимуществ, представляющие внутренние ресурсы управления для разработки концепций стратегического планирования организации на долгосрочную перспективу.

Однако нужно заметить, что нужно усиливать и мотивационную составляющую компании, так как у работников слабая заинтересованность в повышении квалификации, в привлечении новых клиентов.

4. Рекомендации по итогам практики

Выполненное исследование мотивации и стимулирования трудовой деятельности в ООО «Катрен-Экспресс» способствовало определению таких проблем:

- неэффективной системы оплаты труда;
- необходимости улучшения нематериальной мотивации.

Необходимо разработать рекомендации по улучшению системы мотивации и стимулирования труда.

Рекомендации по улучшению мотивации и стимулирования трудовой деятельности в ООО «Катрен-Экспресс». Можно предложить введение системы премирования менеджеров продаж организации.

Процесс премирования менеджеров продаж ООО «Катрен-Экспресс» можно предложить таким:

- за фактическое достижение прироста уровня средней выработки персонала в сравнении с его размером за прошлый период – 5% от суммы установленного оклада за месяц;
- за каждый процент прироста уровня средней выработки в пределах 5% - в размере 1%,
- более 5% прироста уровня прирост выработки – в размере 0,5%.

Процент премирования будет браться от оклада с учетом отработанного времени.

Нужно представить процесс начисления заработной платы с учетом гибкого премирования.

Уровень средней выработки персонала был равным:

- в ноябре 2022 года 65,424 тыс. руб.;
- в декабре 2022 года 73,667 тыс. руб.

Величина прироста средней выработки равна 12,6% ($73,667/65,424 \times 100 - 100$). В связи с этим, процент премирования составит 13,8%:

$$5 + 5 \times 1 + 7,6 \times 0,5 = 13,8\%.$$

Применение такой гибкой системы премирования предоставит возможность сделать лучше результаты труда персонала организации, сделать выше уровень средней выработки, повысит уровень конкурентоспособности организации.

В ООО «Катрен-Экспресс» как и во всех компаниях в условиях рыночных отношений система оплаты труда работников должна зависеть от их квалификационного уровня, специфики деятельности в отрасли. В качестве характерного здесь выступает использование разного рода форм и систем оплаты труда к различным типам персонала.

На сегодняшний день ООО «Катрен-Экспресс» оплата труда специалистов, руководителей и др. подобного персонала происходит по повременно-премиальной системе, потому большой уровень интереса персонала в повышении доходов не замечен.

Для того, чтобы в дальнейшем ситуация стала иной, можно предложить оплату труда данной категории персонала согласно расценкам от величины полученных сумм доходов и с начислением премий за достижение роста нужной суммы прибыли.

Величина валовой прибыли в среднем за месяц, которая нужна для того, чтобы возместить расходы и сформировать нужную прибыль, по ООО «Катрен-Экспресс» в 2022 году была равна 16440 тыс. руб.

Уровень заработной платы коммерческого директора, базирясь на сумме оклада 51200 руб., а также размера премии в 15% будет равным 58880 руб. Из этой цифры величина расценки за 1000 руб. дохода будет составлять 4,77 руб. ($58880/16440$)

По факту сумму заработной платы получают посредством умножения величины расценки и суммы дохода, которая была получена за данный месяц, к примеру, 15000 тыс.руб.

В таком случае размер начисленной суммы заработной платы работника АУП будет составлять 71550 руб. ($15000 \times 4,77$).

Если не будет исполнено условие прироста валовой прибыли ООО «Катрен-Экспресс», в таком случае начисление заработной платы АУП может выполняться в пределах определенного оклада без премий (51200 руб.).

Представленная система выступает в качестве самой простой из всех возможных. При всем этом в ней ее предусмотрены возможности начисления премий. Различные выплаты стимулирующего характера уже включены в размер расценки. Это приведет к тому, что сумма заработка персонала ООО «Катрен-Экспресс» станет выше, это послужит как стимул для роста уровня средней выработки, а это вызовет больший прирост суммы выручки от продажи и операционной прибыли.

Для улучшения нематериального стимулирования может быть рекомендована организация конкурсной системы среди менеджеров продаж. При всем этом за каждого отдельно взятого нового клиента менеджеру будет присваиваться 1 балл. Согласно итогам прошедшего месяца (это будет выступать как итог конкурса) будет определено количество баллов и для того, кто будет победителем в конкурсе, будет выдаваться почетная грамота.

Может быть вместе с тем организована некая доска почета, на ней будут представляться фото самых лучших менеджеров продаж за каждый квартал, полугодие, год.

Помимо всего этого, в конце года может осуществляться голосование среди всех работников с целью выбора самого лучшего сотрудника. Победившему в указанном конкурсе будет осуществлено вручение сертификата за счет ООО «Катрен-Экспресс», к примеру, для посещения SPA-салона. Таким образом, предложенные системы и стимулирования трудовой деятельности в ООО «Катрен-Экспресс» персонала организации позволят улучшить результаты деятельности.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации на 1 марта 2023 года с таблицами + комментарии. – М.: АСТ, 2023. – 768с.
4. Герасимова Е.Б., Мельник М.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2019. – 208с.
5. Грибов В.Д., Грузинов В.П. Экономика предприятия: практикум. – М.: КУРС, 2023. – 417с.
6. Карлик А.Е., Шухгальтер М.Л., Ткаченко Е.А. Экономика предприятия: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2023. – 480с.
7. Ковалев А.И. Экономика предприятия: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2023. – 464с.
8. Кондратьева И.В. Экономика предприятия: Учебное пособие для вузов. – М.: Лань, 2022. – 232с.
9. Экономика фирмы: Учебник / под ред. К.К. Кумехова. – М.: Аспект Пресс, 2018. – 304с.
10. Экономика и финансы организации: Учебник / под ред. Т.С. Новашиной. – М.: Синергия, 2020. – 336с.

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/372358>