

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/39076>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Бизнес-планирование

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА ИП СОЛОВЬЕВА Л.В. 4

1.1 Организационная характеристика ИП Соловьева Л.В. 4

1.2. Показатели деятельности предприятия 6

ГЛАВА 2. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ КАДРОВ ИП СОЛОВЬЕВА В.Л. 9

2.1 Анализ состояния кадров 9

2.2. Анализ системы управления персоналом 13

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 30

ВВЕДЕНИЕ

Целью производственной (преддипломной) практики является закрепление и расширение теоретических знаний, полученных в университете по дисциплинам: «Маркетинг», «Теория организации», «Стратегический менеджмент» и другим специальным дисциплинам, приобретение практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности, подготовка материала для выполнения бакалаврской работы.

Практика проходила в ИП Соловьева Л.В. в срок с 20 апреля по 17 мая 2018 года.

Объектом исследования являются сотрудники ИП Соловьева Л.В. Предметом исследования является система обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в малом бизнесе.

Итогом прохождения практики и проведения наблюдений является анализ полученных сведений и разработка рекомендаций по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Для изучения деятельности организации и проведение практических исследований были использованы материалы, полученные мною в исследовании подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и проведение анализа, информация, предоставленная куратором практики, а также информация по отчетам предприятия, и учебная литература по подготовки, переподготовки и повышения квалификации, научные статьи из печатных изданий.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА ИП СОЛОВЬЕВА Л.В.

1.1 Организационная характеристика ИП Соловьева Л.В.

На первоначальном этапе необходимо представить краткую характеристику ИП Соловьева Л.В. (см. таблицу 1).

Таблица 1 – Краткая характеристика ИП Соловьева Л.В.

Таким образом, малое предприятие ИП Соловьева Л.В. является микропредприятием с численностью 15 человек, основным видом деятельности которого является производство красителей и пигментов. Организационная структура управления представлена на рисунке 2.1, из которого видно, что она линейно-функциональная.

Рисунок 1 - Организационная структура управления ИП Соловьева Л.В.

Представленная организационная структура ИП Соловьева Л.В. сочетает в себе жесткую иерархическую линейно-функциональную структуру и плоскую адаптивную горизонтальную структуру. Это позволяет говорить о том, что организационная структура ИП Соловьева Л.В. интегрирует в себе централизацию и децентрализацию управления. Централизация реализована на уровне функциональных блоков (коммерческая служба и производственный отдел).

Децентрализация управления реализована на уровне финансового менеджера, менеджера по персоналу и юриста, что подразумевает определенную самостоятельность субъектов управления в аспекте принятия оперативно-тактических решений в рамках делегированных им полномочий. Таким образом, в управлении исследуемого предприятия ИП Соловьева Л.В. можно выделить два структурных уровня: производственный и оперативно-тактический, которые позволяют интегрировать два основных подхода к управлению: централизацию и децентрализацию, это обеспечивает гибкость в разработке и реализации стратегии и адаптивность в текущем управлении.

1.2. Показатели деятельности предприятия

Рассмотрим основные показатели деятельности ИП Соловьева Л.В.

На рисунке 2 представлены финансовые результаты деятельности ИП Соловьева Л.В.

Рисунок 2 - Финансовые результаты деятельности ИП Соловьева Л.В.

Выручка от реализации является основным источником доходов ИП Соловьева Л.В.. По фактическим данным в 2017 году по сравнению с 2016 годом выручка от продаж снизилась с 28 662 до 27 875 тыс. руб. (на 2,75 %). Одновременно со снижением выручки наблюдается снижение себестоимости по сравнению с 2016 годом на 2,23% (на 524 тыс. руб.). Несмотря на менее интенсивное снижение выручки от реализации по сравнению со снижением себестоимости, в 2017 году наблюдалось снижение прибыли от реализации на 5,11% или на 263 тыс. руб. в абсолютном выражении.

Показатели рентабельности были рассчитаны по прибыли от реализации (см. рисунок 3).

Рисунок 3 - Динамика показателей рентабельности ИП Соловьева Л.В., %

В связи со снижением прибыли от реализации наблюдалось снижение рентабельности услуг и рентабельности продаж, которые в 2017 году составили 21,22% и 17,50%, что примерно соответствует среднеотраслевым значениям (25% и 20%, соответственно).

Численность персонала ИП Соловьева Л.В. в 2017 году осталась на уровне 2016 года и составила 15 человек. Несмотря на это, в связи со снижением объема реализации, фонд заработной платы снизился на 2,2 % и составил 9 570 тыс. руб.

Рисунок 4 - Динамика среднемесячного объема реализации и среднемесячной заработной платы (на одного работника), тыс. руб.

Из рисунка 4 видно менее значительное снижение среднемесячного объема реализации одного работника по сравнению со среднемесячной заработной платой, что говорит о более или менее эффективном управлении кадрами предприятия.

В целом, в результате анализа основных показателей деятельности ИП Соловьева Л.В. были выявлены негативные тенденции которые могут быть связаны с неэффективностью системы управления персоналом, анализ которой будет проведен далее.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аверина А.Д. Современные методы набора персонала на вакантные должности // В сборнике: Социокультурный менеджмент: содержание, проблемы, перспективы материалы III международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Ильина Н.А.. Ульяновск, 2014. С. 47
2. Агапова О.Ю., Поляков В.У. Мошенничество со стороны кандидатов при поступлении на работу // Управление человеческим потенциалом. 2013. № 3. С. 158-167.
3. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих. Учебное пособие / Под общ. ред. А.А. Деркача. 2-издание. — М., 2015. — 241 с.
4. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. — М.: Генезис, 2014. — 248 с.
5. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: Учебное пособие. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 250 с
6. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. - М.: «ЮНИТИ-Дана», 2015. — 240 с.
7. Батаршева А.В., Лукьянова А.О. Психология управления персоналом: Пособие для специалистов,

- работающих с персоналом / А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. – М., 2013. – 560 с.
8. Бек М. А., Бек Н. Н. Производство знаний и инноваций: условия, эффективность и роль в инновационном развитии экономики // Менеджмент инноваций. 2014. № 1. С. 44
9. Бескровная Н., Терминов В. Управление персоналом в российском бизнесе //ЭКО.— 2015. — №12.
10. Герасимов Е.С. Критерии отбора, подбора и найма персонала: отечественный и зарубежный опыт решения вопроса. Вестник Университета Российской академии образования. 2013. № 2. С. 184-187
11. Демина Н.В. Принципы, критерии и подходы к отбору персонала как специальной функции кадрового менеджмента. Современные гуманитарные исследования. 2015. № 1. С. 43-49
12. Деркач А.А. Зазыкин В.Г. Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. №3. 2016. С. 5–12.
13. Дубиненкова Е. Н. Техники подбора персонала. Искусство находить лучших. - М.: Речь, 2012. - 478с
14. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. — 3-е изд. Н.Новгород: НИМБ, 2014. - 720 с.
15. Казаков М.В. Эффективная система подбора персонала для организаций // Управление развитием персонала. 2012. № 3. С. 176-181.
16. Казанцева Е.Е. Привлечение квалифицированного персонала для решения текущих и перспективных задач. Эффективность поиска. // Управление человеческим потенциалом. 2013. № 1. С. 46-60.
17. Калабухова Ю.В. Нормативно-методическое обеспечение процесса набора и отбора кадров в организации как инструмент повышения качества работы системы управления персоналом // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: Межвузовский сборник научных трудов. 2015. № 1-1. С. 157
18. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 448 с.
19. Кукина С.Д., Паршукова О.В., Воспельникова Я.Г. Методы оценки кандидатов при приеме на работу и их надежность. Наука - промышленности и сервису. 2014. № 6-2. С. 25-31
20. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. Учебное пособие / Е. В. Куприянчук, Ю. В. Щербакова. – М.: РИОР: ИНФРА - М, 2012. - 255 с
21. Латыпова М.М. Поиск и отбор персонала в организацию на современном этапе. // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2014. № 11. С. 125-128
22. Лукичева Л.И. Управление персоналом. - М.: Омега-Л 2011 – 263 с.
23. Лядская А.В. Опыт применения системы Адизеса в выстраивании HR-процессов компании. Управление человеческим потенциалом. 2013. № 2. С. 124-137.
24. Малюгина А.Н., Самохвалова С.М. Современные тенденции управления персоналом в сфере подбора персонала // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2014. № 5. С. 213-217.
25. Маслова В.М. Управление персоналом. Бакалавр. Базовый курс. – М.: «Юрайт», 2012. – 492 с.
26. Миплер М.Э. Подбор персонала: системный подход: дис. канд. экон. наук. - Омск, 2015. – 315 с.
27. Морозова И. Н. Эффективный сотрудник. Технологии подбора персонала. Серия: Профессиональное мастерство. - СПб.: Феникс, 2014. - 328с.
28. Мякушкин Д.Е. Отбор и подбор персонала 2. Учебное пособие. - Челябинск, Издательство ЮУрГУ, 2011. – 31 с.
29. Новиков Д.А. Методология управления. Серия умное управление. - М.: Либроком, 2012. – 128 с.
30. Олегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник для бакалавров / Ю. Г. Олегов, Г. Г. Руденко. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 513 с.
31. Петрушихина Е.Б. Психологические аспекты принятия кадровых решений руководителям. Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2013. № 1. С. 39-46
32. Платонов Ю.П. Актуальные проблемы управления персоналом - СПб., Делком, 2013. - 247 с.
33. Поляков В.А. Новое в подборе персонал // Управление развитием персонала. 2014. № 1. С. 46-53.
34. Сидоркина С.В. Ассесмент-центр как инструмент повышения эффективности бизнеса. Управление человеческим потенциалом. 2011. № 1. С. 66-70
35. Стадник А. Оценка персонала. – М.: ООО «Бегин Групп», 2015. - 234 с.
36. Степанова М.В. Ассесмент-центр как одна из технологий оценки персонала. Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 8 (108). С. 124-130.
37. Суханова Е.В. Технология подбора персонала для компаний малого бизнеса // Российское предпринимательство. 2014. - № 11. С. 99-101.
38. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б.. Управление человеческими ресурсами. Модуль 4. Модульная программа «Руководитель XXI века». - М.: ИД «Дело» РАНХиГС, 2012. – 104 с.

39. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. -М.: Издательство Юрайт, 2014. — 526 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/39076>