

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/41789>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Менеджмент

Содержание

1. Введение 9

2. Общая характеристика ООО «(наименование предприятия)» 10

3. Анализ основных показателей деятельности ООО «(наименование предприятия)» 12

4. Заключение 25

Список использованных источников 27

1. Введение

На современном этапе экономического развития проблема эффективного использования человеческих ресурсов является актуальной, как в масштабах государства, так и в масштабах отдельно взятого предприятия. В любой современной организации главное богатство - это работающие в ней люди, то есть, человеческие ресурсы. Причем, в стратегической перспективе развития бизнеса, значимость человеческого фактора будет возрастать. Поэтому на сегодняшний день особенно актуальным является вопрос повышения мотивации персонала, а, следовательно, повышения эффективности и производительности труда.

За последнее десятилетие статус работника эволюционировал от досадной, но необходимой статьи расходов, до основного источника прибыли. В связи с этим сотрудник стал рассматриваться как важнейший элемент капитала компании, а затраты на оплату его труда, повышение квалификации и создание эргономичного рабочего места как особый вид инвестиций. Правильно построенное управление персоналом, стало фактором, повышающим конкурентоспособность организации.

В связи со сложившейся на рынке товаров и услуг конкуренцией предъявляются все большие требования к производителям данных услуг. В результате этого в мире бизнеса выживают наиболее сплоченные команды профессионалов. В многочисленных исследованиях зарубежных и отечественных компаний в качестве одного из ключевых факторов конкурентоспособности выделяется ориентация на повышение производительности через заботу о людях. Организации, в которых преобладает такая практика, считают своих сотрудников наиболее важным фактором успеха и развития.

Практика проходила на ООО «(наименование предприятия)».

2. Общая характеристика ООО «(наименование предприятия)»

ООО «(наименование предприятия)» является частным коммерческим предприятием и осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом предприятия, Конституцией РФ, Федеральным Законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» и действующим законодательством РФ.

Организация управления ООО «(наименование предприятия)» строится по линейно-функциональному принципу (Рисунок 1).

Рисунок 1. Организационная структура предприятия ООО «(наименование предприятия)»

В настоящее время на ООО «(наименование предприятия)» действует линейно-функциональная структура управления.

Многолетний опыт использования линейно-функциональных структур управления показал, что они наиболее эффективны там, где аппарату управления приходится выполнять множество рутинных, часто повторяющихся процедур и операций при сравнительной стабильности управленческих задач и функций: посредством жесткой системы связей обеспечивается четкая работа каждой подсистемы и организации в целом.

Основу линейно-функциональных структур составляет принцип построения и специализации управленческого процесса по функциональным подсистемам организации, по которым на каждом уровне управления формируются функциональные службы.

Линейно-функциональная структура управления имеет ряд преимуществ и недостатков.

Преимущества:

Высокий уровень подготовки функциональных решений.

Оперативность решения проблем, лежащих в компетенции одной функциональной службы, в частности

повторяющихся.

Существенное снижение нагрузки на линейных руководителей за счет возможности привлечения функциональных менеджеров, консультантов и экспертов для решения функциональных задач.

Возможность стандартизации и формализации управленческих процедур.

Возможность централизованного контроля исполнения принятых решений.

Недостатки:

Низкая гибкость и адаптивность по отношению к внешней среде - медленное принятие сложных решений, связанных с принципиальными изменениями на рынке.

Нет ответственности за конечный результат деятельности, поскольку реализован функциональный, а не процессный подход.

Конкуренция подразделений за ресурсы и доход.

Перегрузка топ-менеджера текущими проблемами, а ущерб задачам стратегического управления.

Возможность конфликтов между линейными и функциональными менеджерами.

Каждый работник завода вносит свой вклад в то, чтобы продукция ООО «(наименование предприятия)» отвечала самым высоким требованиям.

Сотрудники компании получают дополнительный опыт на зарубежных производствах, участвуют в специализированных мероприятиях - выставках,

Список использованных источников

1. Железняков С.С., Трунова Л.В. Управление персоналом организации: совершенствование структуры и оптимизация численности персонала. //В сборнике: Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Горохов А.А. 2011. С. 81-83.
2. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. - М.: Экзамен, 2010. - 410с.
3. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.
4. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. - М.: Проспект, 2015. - 256 с.
5. Кулькова И. Диагностика индивидуальных различий в стимулировании труда //Управление персоналом. - № 4. - 2008. - С. 52-54
6. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: / сост. Е- М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 225 с.
7. Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Вестник Московского государственного областного университета. - 2013. - № 2.
8. Награльян А. Оценка и развитие компетенций работников: вектор на опережение // Справочник по управлению персоналом. 2013. № 8.
9. Согачева О.В. Инструментарий стратегического менеджмента: организация аналитических и проектных работ в сфере стратегического управления предприятием //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. № 3. С. 318-322.
10. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество. - М.: Претекст, 2016. - 288 с.
11. Шекшня С. Управление персоналом: в поисках адекватной парадигмы // Персонал., 2010.- 146 с.
12. Шмидт А.Н. Полезность и механизм человеческого поведения //Человеческий капитал. - 2016. - № 7 (79). - С. 81-83.

*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/41789>*