

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/54128>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Экономика

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ 3

1 Общая характеристика предприятия 5

1.1. Краткая характеристика предприятия 5

1.2 Результаты исследования текучести кадров в ООО «МИЛАНА» 12

Список использованных источников 21

ВВЕДЕНИЕ

Под текучестью персонала в теории управления понимается движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью сотрудника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

Причинами текучести персонала могут быть различные факторы: территориальное расположение компании, сфера деятельности, уровень квалификации и образования сотрудников, поэтому каждая компания определяет свой идеальный уровень сменяемости персонала.

Текучесть персонала служит фактором естественного развития организации, механизмом адаптации ее персонала к социально-экономическим, организационно-экономическим и социально-психологическим условиям рыночной экономики.

На сегодняшний день текучесть персонала является одной из главных проблем любой организации, так как именно она влияет на снижение производственных показателей, эффективность работы, и, как следствие, ведет к экономическим потерям.

Несмотря на значимость данной проблемы единой концепции и технологии управления текучестью персонала до сих пор не разработано, что говорит об актуальности вопроса поиска путей оценки и методов снижения текучести персонала.

Управление текучестью персонала позволяет компании строить долгосрочные планы развития бизнеса, направлять средства в развитие персонала, сократить экономические потери, вызванные текучестью персонала, а также минимизировать негативное воздействие нежелательных и незапланированных увольнений.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в разработке проекта управления текучестью персонала в ООО «МИЛАНА».

Для достижения поставленной цели следует решить следующие задачи:

- а) рассмотреть теоретические основы текучести кадров как проблемы управления персоналом;
- б) проанализировать текучесть кадров и ее причины в ООО «МИЛАНА»;
- в) разработать мероприятия по управлению текучестью персонала в ООО «МИЛАНА».

Объектом исследования является текучесть кадров как проблема управления персоналом.

Предметом исследования является процесс управления текучестью персонала в ООО «МИЛАНА».

1 Общая характеристика предприятия

1.1. Краткая характеристика предприятия

ООО "Милана" является одним из ведущих предприятий России по пошиву верхней одежды как для внутреннего потребления, так и для зарубежных заказчиков.

В настоящее время на предприятии трудится около 400 человек. Численность производственных рабочих постоянно растет. Предприятие модернизируется: закупается новое оборудование и оптимизируется организационно-штатная структура. Фабрика имеет почти 50-летнюю историю. В советское время предприятие награждалось многократно различными призами, грамотами. С 2000 г. на фабрике размещались заказы от зарубежных компаний. Фабрика имеет отдел контроля качества и выполняет заказы на высоком качественном и профессиональном уровне.

Благодаря высокопроизводительному современному оборудованию и новейшим технологиям, фабрика является одним из лидеров в области производства трикотажа в России. Мощности включают в себя оборудование для всех необходимых технологических операций:

- Трикотажные вязальные машины 5, 7, 10, 12 и 16 класса
- Специальное оборудование для вязки отделочных элементов – машина для вязки круглых и плоских шнурков
- Специализированные трикотажные паропрессы
- Утюжильный пресс
- Швейные машины: однониточные цепного стежка, оверлок и прямострочные
- Мотальное оборудование для пряжи и многие другие.

С помощью такого комплекса оборудования фабрика в состоянии производить: жаккард (до 5 цветов), кулирную гладь, ажур, прессовые переплетения, любые косы и араны, фанг, полуфанг, ластик, двустороннее переплетение (2 цвета) и многое другое.

На базе Milana Style создано и успешно функционирует собственное дизайн-бюро.

Для того, чтобы каждое изделие было уникальным, дизайнеры-модельеры и художники компании ведут непрерывные исследования в области новых технологий производства и обработки, применения новейших пряж и отделочных материалов.

Кропотливая работа дизайнеров и конструкторов над каждой моделью, европейское качество и высочайший сервис, доступная цена – вот три кита, на которых стоит мир Milana Style.

Рисунок 1 – Организационная структура предприятия

Единоличным исполнительным органом Общества является Директор Общества, избираемый на три года.

Порядок деятельности Директора Общества определяется на основе Устава и в трудовом договоре с Директором. В части, не урегулированной указанными документами, применяются нормы законодательства Российской Федерации. Трудовые отношения между Директором Общества и Обществом

Список использованных источников

1. Авчиренко, Л.К. Управление персоналом организации / Л.К. Авчиренко. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 482 с.
2. Агашкова, А.П. Есть такое явление - текучесть / А.П. Агашкова // Секреты управления персоналом. – 2011.– № 7.– С. 34-47.
3. Аскарова, В.В. Проблемы текучести персонала в организациях / В.В. Аскарова // Отдел кадров. – 2017. - № 2. – С. 61-78.
4. Андреева, Г.А. Высокая текучесть кадров компании: причины и методы борьбы [Электронный ресурс] / Г.А. Андреева //– Режим доступа. - <http://www.coleman.ru>., свободный.
5. Ансофф, Н. Стратегическое управление / Н. Ансофф. – М.: Экономика, 2010. – 367 с.
6. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: Мастерство, 2009. – 402 с.
7. Басовский, Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие / Л.Е. Басовский. – М.: ИНФРА - М, 2015. – 123 с.
8. Васильева, О.Г. Можно ли контролировать текучесть персонала? / О.Г. Васильева // Все для кадровика. – 2015. – № 7. – С. 12-19.
9. Веснин, В.Р. Менеджмент. Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Торговый дом «Элит – 2000», 2010. – 415 с.
10. Виханский, О.С. Менеджмент / О.С.Виханский, А.И. Наумов. – М.: БЕК, 2005. – 315с.
11. Герасимов, Б.Н. Менеджмент персонала: Учебное пособие / Б.Н. Герасимов, В.Г. Чумак. – Ростов н /Д: Феникс, 2010. – 329 с.
12. Глазов, М.М. Менеджмент / М.М. Глазов. - СПб.: Экономика и финансы, 2005. – 587 с.
13. Голубков, Е. П. Анализ текучести кадров на предприятии /Е.П. Голубков // Менеджмент в России. – 2006.– №4. – С. 23-29.
14. Гольцов, А. В. Методы снижения текучести кадров / А.В. Гольцов // Маркетинг. – 2016. – № 2. – С.39-43
15. Гординенко, Ю.Ф. Управление персоналом / Ю.Ф. Гординенко, Д.В. Обухов, С.И. Самыгин. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – 352 с.
13. Долбунов, А.А. Текучесть кадров - основная проблема предприятий / А.А. Долбунов // Маркетинг. – 2006. – № 12. – С. 57-64
16. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М.: БИНОМ, 2011. – 437 с.
17. Драчева, Е.Л. Менеджмент: Учебное пособие / Е.Л. Драчева. – М.: Академия, 2008. – 410 с.
18. Евенко, Л.И. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами / Л.И. Евенко // Стратегия развития персонала: Материалы конференции. – М.: Дело, 2016. – 456 с.
19. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом / А.П. Егоршин.– М.: Инфра-М, 2012. – 389 с.
20. Егоршин, А.П. Управление персоналом: Учебное пособие / А.П.Егоршин. –Н.Новгород: НИМБ, 2009. – 378 с.
21. Ефимова, О.В. Финансовый анализ / О.В. Ефимова. – М.: Бухгалтерский учет, 2011. – 440 с.
22. Ефимова, М. Р. Статистические методы в управлении производством / М.Р. Ефимова. – М.: Финансы и

статистика, 2009. – 365 с.

23. Журавлев, П.В. Технология управления персоналом: Учебник / П.В.Журавлев. – М.: Экзамен, 2011. – 255 с.

24. Каменипера, С.Е. Организация, планирование, управление деятельностью промышленных предприятий: учебник для вузов / С.Е. Каменипера. – М.: Высшая школа, 2017. – 613с.

25. Карташова, Л.В. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова. – М.: ИНФРА - М, 2006. – 310 с.

26. Кардашов, В. Персонал организации: теория и практика / В. Кардашов // Человек и труд. – 2010.– № 10. – С. 80–83.

27. Кириллов, Л. Методы совершенствования кадровой политики / Л. Кириллов // Управление персоналом. – 2010.– № 6. – С. 26–31.

28. Комаров, Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 2012. – № 4. – С. 54–62.

29. Комаров, Е. И. Управление персоналом – залог высокой прибыли / Е.И. Комаров // Управление персоналом. – 2010. – № 1. – С. 38–41.

30. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов– М.: ИНФРА - М, 2011. – 291 с.

31. Лысков, А.Ф. Текучесть персонала: причины, последствия, способы оптимизации /А.Ф. Лысков // Кадры предприятия. – 2016. – № 3. – С. 37–46.

32. Любинова, Н.Г. Менеджмент – путь к успеху / Н.Г. Любинова. – М.: Агропромиздат, 2017. – 630 с.

33. Макарова, И.К. Управление персоналом: схемы и комментарии: Учебник / И.К. Макарова. – М.: Юриспруденция, 2010. – 361 с.

34. Макарова, И. К. Управление человеческими ресурсами. Пять уроков эффективного HR-менеджмента / И. К. Макарова. – М.: Дело, 2007. – 232 с.

35. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Е.В. Маслов.– М.: ИНФРА-М, 2016. – 298 с.

36. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебное пособие / Е.Б. Моргунов. – М.: Интел-Синтез, 2010. – 250 с.

37. Мордовин, С.К. Управление персоналом: современная российская практика: Учебник / С.К.Мордовин. – СПб.: Питер, 2005. – 412 с.

38. Низамутдинова, С.В. Как снизить текучесть кадров? / С.В. Низамутдинова // Персонал - микс. – 2017. – № 7. – С. 47–52.

39. Никифорова, Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы много узнаете о компании /Л. Никифорова // Кадровое дело. –2011. – № 2. – С. 48–59.

40. Опарина, Н. Управление текучестью кадров / Н. Опарина // Кадровый менеджмент. – 2016. – № 4. – С. 56–67.

41. Ребрин, Ю.И. Основы экономики и управления производством / Ю.И. Ребрин. – Таганрог: ТРТУ, 2012. – 516 с.

42. Рогожин, М.Ю. Организация управления персоналом предприятия: Учебное пособие / М.Ю.Рогожин. – М.: РДЛ, 2017. – 215 с.

43. Романов, В. Плюсы и минусы текучести кадров / В. Романов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 11. – С. 94–107.

44. Самыгин, С.И. Основы управления персоналом: Учебное пособие / С.И.Самыгин. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – 341 с.

45. Сартан, Г.Н. Новые технологии управления персоналом: Учебник / Г.Н.Сартан. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 285 с.

46. Скавитин, А.В. Методические подходы к определению текучести кадров / А.В. Скавитин // Кадры, персонал. – 2010. – № 6. –С. 54–61.

47. Травин, В.В. Менеджмент персонала предприятия: Учебник / В.В.Травин, В.А. Дятлов. – М.: Дело, 2012. – 108 с.

48. Федосеев, В.Н. Управление персоналом организации: Учебное пособие / В.Н.Федосеев, С.Н.Капустин. – М.: Экзамен, 2008. – 249 с.

49. Цевелев, В.В. Оценка экономической эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом: Методические указания к дипломному проектированию / В.В. Цевелев, О.В. Москвина. – Новосибирск.: Изд-во СГУПС, 2010. – 25 с.

50. Шарапова, Т.А. Виды и причины текучести / Т.А. Шарапова // Правовые аспекты организации. – 2012. – № 6. – С. 59–63.

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/54128>