

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/55434>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Управление персоналом

Введение 3

1. Особенности функционирования ООО «Лукойл» 5
2. Теоретико-методическое обеспечение выполнения ВКР 14
3. Информационное обеспечение выполнения ВКР 15

Заключение 17

Список использованных источников 19

Приложение 22

Введение

Особое внимание в России уделяется развитию промышленности по переработке нефти и газа. Одним из основных потребителей энергоресурсов является транспортная система, использующая главным образом продукты нефтепереработки. В нашей стране и во всем мире стремительно растет автопарк. Это в свою очередь приводит к росту потребления автомобильного топлива и увеличивает нагрузку на сбытовую сеть нефтепродуктов. Соответственно современные условия предъявляют новые требования к сбытовой сети, как в вопросах производительности, так и в вопросах качества обслуживания.

Сети автомобильных заправочных станции (АЗС) служат для заправки автомобилей моторным топливом. Являясь частью нефтяной промышленности, АЗС, наряду с электро- и газоснабжением, транспортом и связью жизненно, необходимы для полноценного функционирования и развития общества.

Основными вопросами для потребителя услуг транспорта становится качество и безопасность топлива, а также обслуживания на АЗС, так как это влияет на эффективность функционирования транспортного средства. Вся деятельность предприятия, в целом, направлена на удовлетворение потребностей клиентов. Преддипломная практика представляет элемент образовательной программы, непосредственно ориентированный на профессионально – практическую подготовку бакалавров. Целью преддипломной практики является закрепление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплин, предусмотренных учебным планом, приобретение опыта в исследовании актуальной научной проблемы и подготовка к выполнению выпускной квалификационной работы бакалавра.

Задачи преддипломной практики:

– закрепление знаний, умений и навыков, полученных бакалаврами в процессе изучения дисциплин бакалаврской программы; овладение навыками самостоятельной научно-исследовательской деятельности в области экономики; изучение бакалаврами современной методологии научного исследования; изучение современных методов сбора, анализа и обработки научной информации; овладение способами организации, планирования, и реализации научных работ, соблюдение этапов и логики в проведении научного исследования; активизация и стимулирование творческого подхода бакалавров к проведению научного исследования; овладение умениями изложения полученных результатов в виде отчетов, публикаций, докладов на семинарах и научных конференциях; развитие личных качеств, определяемых общими целями обучения и воспитания, изложенными в основной образовательной программе.

Настоящий отчет состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

1. Особенности функционирования ООО «Лукойл»

Современные АЗС являются элементами системы транспортного сервиса, их деятельность направлена на

то, чтобы удовлетворить потребности клиентов, пользующихся транспортными средствами. Основными вопросами для потребителя услуг транспорта становится качество и безопасность топлива, получаемого на АЗС, а также дополнительные услуги, которые могут удовлетворять их личные потребности. В систему автозаправочных станций ООО «Лукойл» в г. Тюмени входят 10 автозаправок. Реализация нефтепродуктов через собственные АЗС и развитие этих АЗС являются ключевыми направлениями работы предприятия. ООО «Лукойл» стремится повышать степень доверия потребителей к качеству предоставляемой продукции, услуг и способность конкурировать с лидерами на рынке нефтепродуктов.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям с плановой потребностью.

Структуру персонала АЗС ООО «Лукойл» представим в таблице.

Таблица 1

Структура персонала АЗС ООО «Лукойл» по состоянию на конец года

Должность 2015 2016 2017

Менеджер 1 1 1

Старший оператор – – 1

Уборщик – – 1

Операторы 1 кат. 4 4 3

Операторы 2 кат. 2 2 2

Помощник оператора 1 1 1

Итого 8 8 9

В целом следует отметить значительное преобладание численности женщин на протяжении всего рассматриваемого периода в коллективе АЗС ООО «Лукойл», количество должностей в 2016 году не изменяется, в 2017 году ситуация изменилась в связи с введением двух должностей: Старший оператор и Уборщик, количество операторов первой категории сократилось до 3 по причине повышения в должности одного из действующих администраторов.

Таблица 2

Анализ кадрового состава АЗС ООО «Лукойл»

Должность Количество сотрудников в 2017 Женщин Мужчин Уровень образования Возраст (лет) Стаж работы (лет)

Менеджер 1 1 Высшее

профессиональное 46 28

Старший оператор 1 1 Высшее профессиональное 38 17

Уборщик 1 1 - 34 15

Операторы 1 кат. 3 1 Неоконченное высшее 24 6

1 Высшее профессиональное 27 8

1 Неоконченное высшее 23 3

Операторы 2 кат. 2 1 Средне-специальное 42 23

1 - 35 4

Помощник оператора 1 1 Средне

специальное 48 29

На основе приведенных показателей, следует сделать вывод о том, что руководящий и управленческий состав имеет высшее образование и большой опыт работы. Процентное соотношение выявленных показателей приведем на рисунке 1.

Рисунок 1 – Соотношение персонала ООО «Лукойл» по показателям возраста, стажа работы, образования, соотношение женщин и мужчин

В течение рассматриваемого периода увеличивается среднесписочная численность работников.

Увеличивается количество принятых работников. Это происходит как за счет увольнения сотрудников, так и за счет роста потребности в персонале.

Таблица 3

Анализ движения кадров в ООО «Лукойл»  
Наименование показателя 2015г. 2016 г. 2017 г.

1. Среднесписочная численность работников 8 8 9
2. Число принятых работников 6 4 5
3. Число уволенных работников. В т.ч. 6 4 4
  - 3.1 по собственному желанию 5 4 0
  - 3.2 по производственной необходимости 1 0 0

Из таблицы следует, что уровень текучести кадров высок. Кроме того, увеличивается численность уволенных сотрудников. Основная причина увольнения – собственное желание. В течение рассматриваемого периода увеличивается общий коэффициент оборота. Это связано с увеличением среднесписочной численности персонала, а также с увеличением общего количества принятых и уволенных сотрудников предприятия. Кроме того, увеличивается коэффициент текучести кадров. Основной причиной увольнения по собственному желанию работники называют отсутствие перспектив карьерного роста и невысокий уровень оплаты труда. Резервом роста производительности труда является увеличение доли основного персонала в общей численности работников, увеличение количества отработанных дней одним работником за год и увеличение продолжительности рабочего дня.

На основе анализа управления персоналом составим матрицу SWOT для системы управления персоналом организации (табл.4).

Таблица 4

SWOT – анализ системы управления персоналом ООО «Лукойл»

Показатель Перечень показателей

Сильные стороны – процедуры кадровой политики регламентированы,  
– директор принимает непосредственное участие в кадровой политике

Слабые стороны – слабая система мотивации персонала;  
– отсутствие нематериальных форм мотивации персонала  
– неосведомленность работников о событиях, происходящих в организации;  
– отсутствие системы управления карьерой персонала;  
– неэффективная оценка персонала;

Возможности – совершенствование форм материальной мотивации персонала;  
– внедрение форм нематериальной мотивации персонала  
– совершенствование оценки персонала;  
– совершенствование системы управления карьерой персонала

Угрозы – экономическая ситуация в стране,  
– изменение рыночной конъюнктуры,  
– стихийные бедствия,  
– изменение законодательства

Таким образом, SWOT – анализ также подтверждает основной вывод, что в ООО «Лукойл» необходимо совершенствование системы мотивации персонала, поскольку:

– предприятие не уделяет достаточного внимания нематериальным методам мотивации персонала,  
– используемые способы материальной мотивации персонала являются неэффективными;  
– у персонала нет перспектив роста, не проводятся мероприятия по развитию персонала, руководство не уделяет достаточного внимания карьере работников.

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебное пособие [Текст] / Т.Ю. Базаров. – М.: Academia, 2011. –224 с.
2. Буданова М.В., Афонина С.А. Методика анализа системы мотивации труда персонала промышленного предприятия / М.В. Буданова, С.А. Афонина // Российское предпринимательство. – 2012. – № 8 (206). – с.

- 83...88. – [Электронный ресурс] URL: <http://www.creativeconomv.ru/> (дата обращения 24.12.2018)
3. Боковня А. Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивированной организационной среды и создание единой системы мотивации корпорации): монография / А.Е. Боковня – М:НИЦ Инфра-М,2016–144с.
4. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 151 с.
5. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала/ Консультант директора, №4. – 2015. – С.23–34
6. Давыдовский Ф.Н. Вопросы материального стимулирования персонала промышленного предприятия и проблема оценки деятельности на основе системы оценочных показателей / Ф.Н. Давыдовский // Экономика, предпринимательство и право. – 2011. – № 9 (9). – с. 3...10. – [Электронный ресурс] URL: <http://www.crcativeconomv.ru/>. (дата обращения 24.12.2018)
7. Данильченко М.А., Колоденская В.В., Гартованная О.В. Система управления персоналом в современных условиях хозяйствования [Текст] / М.А. Данильченко, В.В. Колоденская, О.В. Гартованная // Сб.науч.тр. / Новая модель экономического роста: научно–теоретические проблемы и механизм реализации материалы Международной научно–практической конференции, пос. Персиановский, 2014. С. 48...52.
8. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Издательско–торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. – 288 с.
9. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие / А. П. Егоршин. – М. : ИНФРА–М, 2017. – 378 с
10. Журавлёв, П.В. Теория системного менеджмента: учебник/ П.В. Журавлёва, Р.С. Седегов, В.Г. Янчевский. – М.: Издательство «Экзамен», 2014. – 512 с.
11. Зайцева Т. В. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева – М.: ИНФРА–М, 2014. – 394 с.
12. Замесский Г.Е. Применение ценностно–нормативной методики для выявления уровня сформированности убеждений учащихся//Формирование научного мировоззрения учащихся. М., 2011. – с. 654
13. Ильин ЕЛ. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2011. С. 65.
14. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С.В. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 285 с.
15. Овсяк Н.В. Мотивация персонала: сущность и современные проблемы [Электронный ресурс] / Н.В. Овсяк // БизнесИнформ, №2, 2012. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-suschnost-i-sovremennye-problemy>
16. Переверзев М.П. Менеджмент: учебник для студ. высш. учеб. завед. / М.П. Переверзев, Н.А. Шайденко, Л.Е. Басовский. – М.: ИНФРА–М, 2012. – 330 с.
17. Плахова Л.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Л.В. Плахова, Т.М. Анурина, С.А. Легостаева и др. – М.: КНОРУС, 2013. – 412 с.
18. Прокофьева Ж.В. Менеджмент: учебник для вузов /Ж.В. Прокофьева. – М.: Знание, 2014. – 288 с.
19. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. – М. : ИНФРА–М, 2016.– 346 с.
20. Смолкин А.М. Менеджмент: основы организации: учебник / А.М. Смолкин М.: ИНФРА–М, 2013. – 372 с.
21. Шлендер П. Э. Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие / П. Э. Шлендер, М. Е. Смирнова, Н. П. Петроченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вуз. учеб., 2017. – 262 с.
22. Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности: учебник/ В.Г. Шипунов, Е.Н. Кишкель. М.: Высшая школа, 2013. – 420 с.
23. Положение о кадровой политике ООО «Лукойл»
24. Положение о премировании работников ООО «Лукойл»

*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/55434>*