

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/59544>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Управление персоналом

Введение 3

1. Общая характеристика деятельности предприятия 4
2. Оценка человеческих ресурсов 8
3. Исследование потенциала человеческих ресурсов предприятия 19

Заключение 29

Список использованной литературы 31

Приложения 34

Введение

Преддипломная практика проходила на предприятии ООО «Сфера» г. Норильск (Агентство недвижимости «Этажи»). Данное предприятие является лидером по оказанию услуг на рынке жилой и коммерческой недвижимости города.

Основными задачами прохождения преддипломной практики являются:

1. изучение структуры предприятия и основных функций его подразделений;
2. анализ системы управления персоналом предприятия;
3. анализ человеческих ресурсов предприятия;
4. анализ и оценка потенциала человеческих ресурсов предприятия.

В соответствии с темой выпускной квалификационной работы в преддипломной практике был сделан упор на изучение вопросов изучения потенциала человеческих ресурсов предприятия и его оценку.

Отчет о прохождении преддипломной практики состоит из введения, основной части, заключения, списка использованной литературы и приложений.

## 1. Общая характеристика деятельности предприятия

ООО «Сфера» (торговая марка Агентство Недвижимости «Этажи») в г. Норильск было зарегистрировано 15 октября 2007 года, предприятие образовано по договору франчайзинга. ООО «Сфера» г. Норильск входит в хорошо известную в России сеть, объединяющую сегодня свыше 75 агентств недвижимости по России и за рубежом (Россия, Казахстан, Беларусь, Германия, Черногория, Молдова).

Юридический адрес компании: 663300, Красноярский край, город Норильск, Ленинский проспект, 1, 19.

Генеральным директором предприятия на сегодняшний день является Чернышов Евгений Сергеевич.

Основной вид деятельности согласно Уставу – деятельность агентств недвижимости за вознаграждение или на договорной основе. Компания специализируется на следующих услугах с объектами недвижимости:

- купля/продажа вторичной недвижимости в г.Норильск;
- полное сопровождение сделки по покупке объекта недвижимости;
- новостройки в любом городе России дистанционно;
- юридическое сопровождение сделки;
- помощь в приватизации;
- составление проектов договоров, соглашений, справок о среднерыночной стоимости квартир.

На сегодняшний день компания «Этажи» – лидер рынка недвижимости в России. Первый офис компании открылся еще в 2000 году. Основные направления деятельности предприятий сети агентств недвижимости под брендом «Этажи»: брокеридж всех типов недвижимости, а также финансовые и юридические услуги. В компании помогают купить, продать и арендовать объекты на рынке первичной, вторичной городской и загородной недвижимости. Также работают с коммерческой и элитной недвижимостью.

В своей стратегии компания опирается на давно взятый курс: «Всё лучшее – для клиента». Клиентов «Этажей» защищает юридическая и финансовая «Гарантия безопасности сделки», компания предоставляет различные выгоды своим клиентам, в том числе «Гарантия лучшей цены на новостройки» и «Гарантия

лучшей ипотечной ставки», а также доступ к городской базе объектов недвижимости через собственное мобильное приложение, рассчитанное на работу как с Android, так и с iOS.

Центральный офис федеральной сети находится в г. Тюмень. Компания имеет 12 собственных филиалов, а с 2012 года активно развивает свою франчайзинговую сеть. Сегодня офисы «Этажей» можно найти в 81 городе России и стран СНГ. Деятельность компании застрахована.

Компания «Этажи» первой на рынке добились преференций по ипотечным ставкам для своих клиентов. Первым банком-партнером по этой программе стал ВТБ24. Партнерские отношения развивались стремительно – в конце 2014 года ВТБ24 назвал компанию «Этажи» лучшим партнером по ипотечному кредитованию.

С недавнего времени в компании активно развивается межрегиональное направление: клиенты «Этажей» могут совершать сделки с недвижимостью во всех городах присутствия в России и 10 других странах. Быстрому развитию сети агентств недвижимости способствовала автоматизация бизнес-процессов. В рамках процесса автоматизации была создана собственная разработка – программа РИЭС, которая повышает производительность риэлтора на 40% по сравнению со средним значением по отрасли, а также позволяет контролировать и управлять бизнес-процессами в компании, также был разработан единый сайт федеральной сети [www.etagi.com](http://www.etagi.com), который по юзабилити и эффективности опережает многие российские аналоги. Благодаря автоматизации бизнес-процессов сотрудники сети могут уделять больше времени клиентам и самообразованию.

Также в 2017 году на базе «Этажей» создана новая компания – IT-инкубатор Esoft, который предлагает высокотехнологичные решения для бизнеса. На её основе работает IT-бизнес инкубатор и Школа программирования.

Таким образом, исследуемая компания относится к риэлторским компаниям нового типа, сочетающим инновации, ответственность и человеческое отношение к каждому клиенту.

Общая численность сотрудников сети в настоящий момент превышает 9000 человек, численность сотрудников в норильском предприятии – 52 человека.

Все предприятия сети, включая агентство недвижимости «Этажи» в Норильске, объединяет общая стратегия развития, в том числе охватывающая и вопросы управления персоналом.

Рассмотрим организационную структуру управления ООО «Сфера» (г. Норильск) (рис. 1.1).

Рис. 1.1. Организационная структура управления ООО «Сфера»

Согласно рис. 1.1 организационная структура управления ООО «Сфера» относится к линейно-функциональному типу. Мы видим, что в рамках предприятия выделены следующие функциональные подразделения:

- отдел продаж;
- HR-служба;
- департамент информации;
- отдел ипотечных брокеров;
- отдел региональных менеджеров.

Напрямую генеральному директору предприятия подчиняются бухгалтер и юрист.

По нашему мнению данный тип оргструктуры полностью соответствует масштабам и сфере деятельности исследуемого предприятия.

## 2. Оценка человеческих ресурсов

Начнем исследование человеческих ресурсов ООО «Сфера» с качественного анализа его кадрового состава. В таб. 2.1 приведено распределение персонала агентства недвижимости по трем категориям:

1. Менеджеры (управленческий персонал).
2. Специалисты.
3. Рабочий персонал.

Таблица 2.1

Распределение персонала ООО «Сфера» по категориям

Категория Руководители Специалисты Рабочий персонал

Должность Генеральный директор, руководитель HR-службы, руководитель отдела продаж, менеджеры

отдела продаж, Юрист, бухгалтер, ипотечные брокеры, специалисты департамента информации, региональные менеджеры, ресечер, рекрутер, риэлторы  
Вспомогательный персонал

Численность в категории 8 42 2

По данным табл. 2.1 видно, что наиболее многочисленной является категория специалистов, что соответствует специфике деятельности организации.

Далее проведем анализ динамики персонала ООО «Сфера» внутри категорий в период с 2016 по 2018гг. (табл. 2.2).

Таблица 2.2

Анализ динамики персонала агентства недвижимости «Сфера»

№

п/п Категории работающих Среднесписочная численность

2016 2017 2018

1 Работающие, в т. ч. 45 48 52

1.1 – руководители 7 7 8

1.2 – специалисты 36 39 42

1.3 – рабочий персонал 2 2 2

Согласно данным таблицы 2.2 мы видим, что за три года общая численность выросла на 7 человек (с 45 до 52 сотрудников) или на 15,6%.

Наиболее существенные изменения в сторону увеличения работников произошли в категории специалистов (6 человек или 16,7%).

Численность сотрудников в категории руководителей за аналогичный период выросла на 1 человека или на 14,3%.

Далее проведем качественный состав персонала ООО «Сфера» (таб. 2.3).

Данные таблицы 2.3 показывают, что персонал исследуемой организации преимущественно состоит из людей в возрасте до 35 лет (74%).

Данный факт является сильной стороной ООО «Сфера» и его конкурентным преимуществом.

35% сотрудников имеют среднее профессиональное образование, 45% сотрудников с высшим профессиональным образованием – данный факт говорит о довольно высоком профессиональном уровне персонала организации.

Таблица 2.3

Сведения о сотрудниках ООО «Сфера» в зависимости от их возраста и образования, %

Наименование показателя Состояние на 1.01.19г.

Сотрудники, возраст которых составляет менее 25 лет 30,3

Сотрудники, возраст которых составляет от 25 до 35 лет 43,7

Сотрудники, возраст которых составляет от 35 до 55 лет 22

Сотрудники, возраст которых составляет более 55 лет 4

Итого: 100

Из них: Имеющие среднее и/или полное общее образование 20

Имеющие начальное и/или среднее профессиональное образование 35

Имеющие высшее профессиональное образование 45

Итого: 100

Наглядно качественный состав персонала ООО «Сфера» демонстрируют диаграммы на рис. 2.1 и 2.2.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2002г.) (ред. от 22.11.2011г., с изм. от 15.12.2011г.) // «Собрание законодательства РФ». – 07.01.2002. – № 1 (ч.1). – Ст.3. «Российская газета». – 2001. – №256. – 31 декабря.

2. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224с.

3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ, 2014. – 239с.

4. Беспалова О.В. Методологический подход к кадровому потенциалу предприятия / О.В. Беспалова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2014. – №1 (4). – С. 69-72.

5. Верховцев А.В. Аттестация работников организации./ А.В. Верховцев. – И.: Инфра-М, 2013. – 31 с

6. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов.- 5-е изд. стереотипн. – М.: Магистр:

ИНФРА М, 2014. – 576 с.

7. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – М.: Дашков и К, 2016. – 392 с.
8. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. / В.В. Кафидов. – СПб.: Питер, 2013. – 208 с.
9. Кондаурова А. А. Методы оценки кадрового потенциала / А. А. Кондаурова // Сборник научных трудов XI Международной научно- практической конференции. – Новосибирск: НГПУ, 2015. – С. 199-201.
10. Кохановская И.И., Зиновьев А.Л. Кадровый потенциал предпринимательской деятельности // Кадры предприятия. – 2014. - №5 – С. 42-45.
11. Кречетников К.Г., Смолякова Ю.А. Управление кадровым потенциалом в интересах развития организации // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2013. – № 8. – С. 147-152.
12. Кузьмин М. А. Методические подходы к оценке кадрового потенциала: общий обзор / М. А. Кузьмин // Экономические науки. – 2011. – № 78. – С. 251-255.
13. Никитенкова О. В. Комплексный подход к оценке кадрового потенциала организации посредством внедрения универсальной системы показателей / О.В. Никитенкова // Творческое наследие А. С. Посникова и современность. – 2016. – № 9. – С. 86-92.
14. Петрусенко М. В. Эффективность труда как комплексный показатель характеризующий уровень использования рабочей силы / М. В. Петрусенко // Международный научно-исследовательский журнал. – 2013. – № 10 (17). – Часть 3. – С. 65-66.
15. Тебекин, А. В. Управление персоналом: учебник. – М.: КНОРУС – 2009. – 624 с.
16. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов - М.: Маркетинг, 2015 . – 892с.
17. Фисакова О. С., Глухов Р. М. Управление кадровым потенциалом в современных компаниях // Синергия наук. – 2017. № 10. – С. 295-300.
18. Шлендер П.Э. Управление персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / Шлендер П.Э. и др.; под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 320 с.
19. Анализ кадрового аспекта внутренней среды и кадрового потенциала организации [Электронный ресурс]. URL: <http://strategupr.ru/shpargalka-strategicheskij-menedzhment/310-analiz-kadrovogo-aspekta-vnutrennej-sredy-i-kadrovogo.html> (дата обращения: 28.04.2019)
20. Каданцева М.С. Методические подходы к оценке кадрового потенциала предприятия // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 8 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/08/84254> (дата обращения: 28.04.2019)
21. Методы оценки кадрового потенциала предприятия С. А. Мироседи, А. В.Щедрина. Волжский политехнический институт (филиал) Волгоградского государственного технического университета [Электронный ресурс]. URL: [www.volpi.ru](http://www.volpi.ru) (дата обращения: 17.03.2019)

*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/59544>*