

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/76115>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	5
1.1 Общие сведения о предприятии.....	5
1.2 Организационная характеристика предприятия.....	7
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ И СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	14
2.1 Анализ кадрового состава предприятия.....	14
2.2 Анализ системы управления персоналом на предприятии.....	23
ГЛАВА 3. ОБОБЩЕНИЕ И ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	29
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	34
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	36

зарплата сотрудников Кировского отряда ВО – Филиала ФГП ВО ЖДТ России по Горьковской ж.д. превышает минимальную.

Однако негативных тенденций больше. В первую очередь это сокращение выручки на протяжении 2016-2018 гг. Показатель снизился в 2018 г. на 25,9 % к аналогичному показателю 2016 г. Т.е. сокращение выручки составило четверть от результата предшествующего периода. Данный фактор негативно повлиял на целый ряд показателей Кировского отряда ВО – Филиала ФГП ВО ЖДТ России по Горьковской ж.д.:

- в 2018 г. почти на 1 оборот уменьшилась оборачиваемость оборотных средств по сравнению с 2016 г.;
- сократилась производительность труда сотрудников предприятия (почти на 20 % по сравнению с 2017 г.);
- уменьшение всех видов прибыли, которое выразилось в чистой прибыли в 9 тыс. руб., что меньше 2017 г. в 2170 раз;
- резкое падение прибыли привело к уменьшению всех видов рентабельности, причем общая рентабельность не составила 1 %.

Таким образом, Кировский отряд ВО – Филиала ФГП ВО ЖДТ России по Горьковской ж.д. за последние годы несколько ухудшил свое положение на рынке. В данных условиях, по нашему мнению, необходимо активней использовать собственный персонал для дальнейшего развития

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ И СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

2.1 Анализ кадрового состава предприятия

Прежде, чем провести анализ условий труда исследуемого объекта, рассмотрим некоторые трудовые показатели. К основным показателям трудовой деятельности обычно относят: численность и структуру персонала, текучесть кадров, средняя заработная плата работников, а также их квалификация.

Таблица 2 – Динамика и структура персонала Кировского отряда ВО – Филиала ФГП ВО ЖДТ России по Горьковской ж.д. по категориям работающего персонала за 2016-2018 гг., чел.

Показатели Годы Отклонение,
(+; -) Темп изменения, %

2016 2017 2018 2018 г. от 2016 г. 2018 г. от 2017 г. 2018 г. к 2016 г. 2018 г. к 2017 г.

Руководители	3	5	4	-1	133,3	80,0	
Специалисты	12	11	10	-2	-1	83,3	90,9
Обслуживающий персонал	27	23	24	-3	1	88,9	104,3
Итого	42	39	38	-4	-1	90,5	97,4

Данные представленной таблицы 2 позволяют сделать вывод об устойчивой тенденции снижения среднесписочной численности в организации. Процесс оптимизации затронул все категории персонала, но в разной степени. Так, численность руководителей изменялась по годам, увеличившись в 2017 г. на 2 человека по сравнению с 2016 г., но изменение организационной структуры, вызванное сокращением выручки в 2018 г., привело к сокращению численности на 1 человека.

Более значительное снижение численности специалистов по мнению руководства Кировского отряда ВО – Филиала ФГП ВО ЖДТ России по Горьковской ж.д. негативно повлияло бы на удовлетворенность клиентов и общие результаты деятельности.

Аналогичные изменения выявлены нами при оценке среднесписочной численности обслуживающего персонала, который составляет штат уборщиц, электриков, охраны, сантехников, дворников и т.д. В 2017 г. сокращение численности по сравнению с предыдущим годом составило 4 человека, но это привело к проблемам с качеством. В результате в 2018 г. численность данной категории персонала увеличилась на 1 человека.

Динамические изменения в среднесписочной численности Кировского отряда ВО – Филиала ФГП ВО ЖДТ России по Горьковской ж.д. продолжим оценкой структуры (рисунок 2).

Рис. 2 - Структура численности человеческих ресурсов Кировского отряда ВО – Филиала ФГП ВО ЖДТ России по Горьковской ж.д. по категориям за 2016-2018 гг., %

Из предлагаемого рисунка 2 видно, что с увеличением численности руководителей в 2017 г., повысилась и доля данной категории (на 5,7 %). процесс оптимизации численности руководителей в 2018 г. сказался и на удельном весе: значение показателя сократилось на 2,3 %.

В рассматриваемом периоде изменялась и доля специалистов Кировского отряда ВО – Филиала ФГП ВО ЖДТ России по Горьковской ж.д.: в 2016-2017 гг. оставалась примерно на одном уровне, но в 2018 г. уменьшилась на 1,9 %.

Значительно сократился удельный вес категории обслуживающего персонала в 2017 г. по сравнению с 2016 г. (на 5,3 %), но в 2018 г. увеличение численности данной категории повлекло за собой аналогичный прирост доли (на 1,1 %).

Качественные критерии человеческих ресурсов включают характеристику возраста, пола, уровня образования. Показатели возрастной структуры человеческих ресурсов Кировского отряда ВО – Филиала ФГП ВО ЖДТ России по Горьковской ж.д. представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Показатели возрастной структуры персонала Кировского отряда ВО – Филиала ФГП ВО ЖДТ России по Горьковской ж.д. по категориям за 2016-2018 гг.

Возрастные категории Годы Отклонение (+; -) Темп изменения, %

2016 2017 2018 2018 г. от
2016 г. 2018 г. от
2017 г. 2018 г. к 2016 г. 2018 г. к 2017 г.

От 20 до 30 лет	5	4	5	0	1	100,0	125,0
С 31 до 40 лет	14	12	13	-1	1	92,9	108,3
С 41 до 50 лет	18	17	15	-3	-2	83,3	88,2
С 51 до 60 лет	4	5	5	1	0	125,0	100,0

старше 61 года 1 1 0 -1 -1 0,0 0,0
Итого 42 39 38 -4 -1 90,5 97,4

По данным таблицы 3 сделать выводы о возрастной структуре человеческих ресурсов Кировского отряда ВО – Филиала ФГП ВО ЖДТ России по Горьковской ж.д. В отношении динамики численности по возрастным группам сотрудников положительно следует оценивать увеличение численности сотрудников возрастной категории от 20 до 30 лет в 2018 г. по сравнению с 2017 г. на 25 % (на 1 человека).

В 2018 г. также возросла численность сотрудников в возрасте с 31 года до 44 лет по сравнению с 2017 г., что выразилось в приросте 8,3 %. По группе сотрудников в возрасте 41-50 лет наметилась тенденция к сокращению – по 1 человеку в 2017 и 2018 гг.

Отметим, что в 2017 г. увеличилась численность сотрудников в возрастной группе 51-60 лет и осталась стабильной в своей величине на протяжении 2018 г.

Важным критерием, характеризующим качество человеческих ресурсов, является средний возраст сотрудников (рисунок 6).

Рис. 3 – Динамика среднего возраста человеческих ресурсов Кировского отряда ВО – Филиала ФГП ВО ЖДТ России по Горьковской ж.д. за 2016-2018 гг., лет

Средний возраст сотрудников за рассматриваемый период составляет около 41 года, но к концу 2018 г. несколько увеличился – 41,8 года. Данный возраст признается достаточно комфортным руководством организации, поскольку не дает возможности провоцирования конфликтов среди одной возрастной группы (численность сотрудников данной группы в организации

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс: для бакалавров / Н. И. Архипова, О. Л. Седова; Рос. гос. гуманитар. ун-т. - Москва: Проспект, 2016. - 212 с.
2. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 688 с.
3. Управление человеческими ресурсами: учеб. для бакалавров / Н.А. Горелов [и др.]; ред. И. А. Максимцев; С.-Петербург. гос. экон. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп.. - Москва: Юрайт, 2014. - 526 с.
4. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учебно-практич. пособие / Гос. ун-т упр.; ред. А. Я. Кибанов. - Москва: Проспект, 2016. - 75 с.
5. Василенко, Н.В. Человеческие ресурсы в экономике знаний: монография / Н.В. Василенко, В.Н. Кичеджи, А.Я. Линьков; РГПУ им. А.И. Герцена. - СПб: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2014. - 118 с. - Библиогр.: с. 109-117.
6. Боковня, А.Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами: теория и практика формирования мотивирующей организацион. среды и создания единой системы мотивации компании / А.Е. Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 144 с.
7. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / Дейнека А.В. - Москва: Дашков и Ко, 2013. - 389 с. - («Учебные издания для бакалавров»)
8. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учеб.-практ. пособие: рекомендовано Советом УМО по образованию / Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва: Проспект, 2014. - 64 с.
9. Кондратьев, Эдуард. Управленческий персонал предприятия: оценка потенциала развития / Э. Кондратьев // Проблемы теории и практики управления. - 2012. - № 11/12. - С. 158-166.
10. Маличенко, И.П. Эффективные технологии обучения и развития персонала в системе корпоративного образования: вопросы выбора / И.П. Маличенко, А.М. Сидорова // Менеджмент в России и за рубежом. - 2015. - № 5. - С. 90-99.
11. Шестакова Е.В. Кадровый консалтинг и аудит: учебное пособие / Е.В. Шестакова. - ОГУ, 2013. - 199 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/76115>