

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/79832>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1. Организационная характеристика ООО СФ "Мастерком" 5
2. Анализ кадрового планирования в ООО СФ "Мастерком" 8
3. Анализ системы кадрового планирования в ООО СФ "Мастерком" 8

Заключение 34

Список использованных источников 36

Приложения 41

Введение

Актуальность данной темы исследования заключается в том, что в настоящее время вопросы управления персоналом становятся приоритетными для большинства предприятий малого бизнеса и во многом определяющими эффективность ведения бизнеса. Высококонкурентный рынок характеризуется нехваткой нужных квалифицированных специалистов, что является причиной высокой мобильности сотрудников. Это создает прекрасное поле деятельности для отдельных соискателей, но вырастает в серьезную проблему для компаний, которые вынуждены слишком часто искать новых людей, что негативно сказывается на эффективности бизнеса.

Целостная система работы с кадрами создается в процессе разработки и реализации системы управления персоналом предприятия малого бизнеса. Система управления персоналом предприятия малого бизнеса является частью общей политики управления и заключается в целенаправленной деятельности по формированию и развитию его трудового коллектива, так как именно человеческие ресурсы обуславливают его экономическую эффективность и конкурентоспособность.

Система маркетинга персонала – это один из важнейших сегментов эффективной системы управления, и если она не будет грамотной и четкой, то можно не только потерять лучших специалистов – сама компания может остановиться в развитии, а это, в свою очередь, приведет к финансовым потерям, большим, чем возможные затраты на развитие персонала.

Таким образом, разработка эффективной системы управления персоналом и последующая систематическая ее реализация позволят предприятию малого бизнеса повысить эффективность использования своего трудового потенциала, соответственно, более полно реализовать конкурентные преимущества, а в долгосрочной перспективе – станут фактором ускорения экономического развития.

Проблемами разработки и реализации эффективной системы управления персоналом, в том числе на предприятия малого бизнеса, занимались многие отечественные ученые, среди которых можно выделить таких как В.Р. Веснин, А.Я. Кибанов, М.Б. Курбатова, Ю.Г. Одегов и другие. Также различные элементы системы управления персоналом были исследованы в трудах таких ученых, как Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина и других. Особенности построения систем управления персоналом в малом бизнесе рассматривались в трудах таких исследователей как В.В. Белоусов, А.Я. Кибанов и т.д.

Целью работы является разработка путей совершенствования системы маркетинга персонала.

Задачами работы являются:

1. Рассмотреть теоретические основы управления персоналом в малом бизнесе.
 2. Исследовать существующую систему управления персоналом в ООО СФ "Мастерком"
- Объектом исследования является предприятие малого бизнеса ООО СФ "Мастерком"
- Предметом исследования выступает система управления персоналом в ООО СФ "Мастерком"

1. Организационная характеристика ООО СФ "Мастерком"

На первоначальном этапе необходимо представить краткую характеристику ООО СФ "Мастерком"

Наименование вида деятельности

41.20 Основной вид деятельности Строительство жилых и нежилых зданий

25.11 Дополнительный вид деятельности Производство строительных металлических конструкций, изделий и их частей

41.10 Дополнительный вид деятельности Разработка строительных проектов

Таким образом, малое предприятие ООО СФ "Мастерком" является микропредприятием с численностью 15 человек, основным видом деятельности которого является строительство. [6]

Организационная структура управления представлена на рисунке 1, из которого видно, что она линейно-функциональная.

Рисунок 1 - Организационная структура управления ООО СФ "Мастерком"

Представленная организационная структура ООО СФ "Мастерком" сочетает в себе жесткую иерархическую линейно-функциональную структуру и плоскую адаптивную горизонтальную структуру. Это позволяет говорить о том, что организационная структура ООО СФ "Мастерком" интегрирует в себе централизацию и децентрализацию управления. Централизация реализована на уровне функциональных блоков (коммерческая служба и производственный отдел). [1]

Децентрализация управления реализована на уровне финансового менеджера, менеджера по персоналу и юриста, что подразумевает определенную самостоятельность субъектов управления в аспекте принятия оперативно-тактических решений в рамках делегированных им полномочий. Таким образом, в управлении исследуемого предприятия ООО СФ "Мастерком" можно выделить два структурных уровня: производственный и оперативно-тактический, которые позволяют интегрировать два основных подхода к управлению: централизацию и децентрализацию, это обеспечивает гибкость в разработке и реализации стратегии и адаптивность в текущем управлении. [2]

Рассмотрим основные показатели деятельности ООО СФ "Мастерком"

На рисунке 2 представлены финансовые результаты деятельности ООО СФ "Мастерком"

Рисунок 2 - Финансовые результаты деятельности ООО СФ "Мастерком"

Выручка от реализации является основным источником доходов ООО СФ "Мастерком" По фактическим данным в 2018 году по сравнению с 2017 годом выручка от продаж снизилась с 28 662 до 27 875 тыс. руб. (на 2,75 %). Одновременно со снижением выручки наблюдается снижение себестоимости по сравнению с 2017 годом на 2,23% (на 524 тыс. руб.). Несмотря на менее интенсивное снижение выручки от реализации по сравнению со снижением себестоимости, в 2018 году наблюдалось снижение прибыли от реализации на 5,11% или на 263 тыс. руб. в абсолютном выражении.

Показатели рентабельности были рассчитаны по прибыли от реализации (см. рисунок 3).

Рисунок 2.3 - Динамика показателей рентабельности ООО СФ "Мастерком", %

В связи со снижением прибыли от реализации наблюдалось снижение рентабельности услуг и рентабельности продаж, которые в 2018 году составили 21,22% и 17,50%, что примерно соответствует среднеотраслевым значениям (25% и 20%, соответственно).

Численность персонала ООО СФ "Мастерком" в 2018 году осталась на уровне 2017 года и составила 15 человек. Несмотря на это, в связи со снижением объема реализации, фонд заработной платы снизился на 2,2 % и составил 9 570 тыс. руб.

Рисунок 4 - Динамика среднемесячного объема реализации и среднемесячной заработной платы (на одного работника), тыс. руб.

Из рисунка 4 видно менее значительное снижение среднемесячного объема реализации одного работника по сравнению со среднемесячной заработной платой, что говорит о более или менее эффективном управлении кадрами предприятия.

В целом, в результате анализа основных показателей деятельности ООО СФ "Мастерком" были выявлены негативные тенденции которые могут быть связаны с неэффективностью системы управления персоналом, анализ которой будет проведен далее.

2. Анализ кадрового планирования в ООО СФ "Мастерком"

В компании ООО СФ "Мастерком" важнейшим направлением работы является организация системы

управления кадрами и социальной политики, позволяющей устанавливать благоприятные отношения между руководством и сотрудниками компании через систему мотивации труда (материальное стимулирование, моральное поощрение, социальные программы).

Система управления кадрами в компании имеет линейную структуру. Генеральному директору подчиняются отделы по финансовым вопросам, коммерческим вопросам, логистике, безопасности персонала, юридическим и кадровым вопросам, что обеспечивает взаимосвязь отделов и их подчиненности единой цели и миссии торгового предприятия.

Рассмотрим половозрастной состав компании.

Рисунок 5 - Половозрастная структура персонала

Как мы видим из Рисунка 5, половозрастная структура персонала носит неравномерный характер: в компании отмечается тенденция «старения» кадрового состава компании. Старшие сотрудники мало вытесняются новым поколением, способным принести творческий и инновационный потенциал компании. Также в компании больше работает сотрудников-мужчин. Такая неравномерность может в будущем повлиять на психологический климат в компании. Кадровой службе необходимо уделять больше внимания проблемам подбора персонала.

Это же касается и совершенствование системы тестирования кандидатов, способного выявить их интеллектуальный и образовательный потенциал.

Рисунок 6 - Структура персонала по уровню образования

Политику по управлению персоналом в компании ООО СФ "Мастерком" осуществляет кадровая служба, подчиненная генеральному директору, в чьи задачи входит:

Список использованных источников

Нормативные документы

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. : (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) от 30 декабря 2008 № 6-ФКЗ и № 8 - ФКЗ) // СПС «Консультант плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Налоговый кодекс РФ. Часть первая [Электронный ресурс] : от 31.07.1998 № 146-ФЗ : (ред. от 15.02.2017 N 32-ФЗ, от 05.04.2017 N 101-ФЗ, от 05.04.2017 N 102-ФЗ, от 26.04.2017 N 110-ФЗ, // Консультант Плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
3. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 19.04.1991 № 1032-1ФЗ, ред. от 02.07.2013 N 185-ФЗ — Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (25.11.2017)
4. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ — Режим доступа: URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (02.06.2014)
5. Федеральный закон от 8 августа 2001г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 13 августа 2001г. - №33. - Ст.3431.
6. Постановление Правительства РФ от 19 июня 2002 г. N 439 «Об утверждении форм и требований к оформлению документов, используемых при государственной регистрации юридических лиц, а также физических лиц в качестве индивидуальных предпринимателей» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1 июля 2002г. - №26. - Ст.2586.

Учебная и методическая литература

7. Аверина А.Д. Современные методы набора персонала на вакантные должности // В сборнике: Социокультурный менеджмент: содержание, проблемы, перспективы материалы III международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Ильина Н.А.. Ульяновск, 2014. С. 47

8. Агапова О.Ю., Поляков В.У. Мошенничество со стороны кандидатов при поступлении на работу // Управление человеческим потенциалом. 2013. № 3. С. 158-167.
9. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих. Учебное пособие / Под общ. ред. А.А. Деркача. 2-издание. — М., 2016. — 241 с.
10. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. — М.: Генезис, 2014. — 248 с.
11. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: Учебное пособие. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 250 с
12. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. - М.: «ЮНИТИ-Дана», 2016. — 240 с.
13. Батаршева А.В., Лукьянова А.О. Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. — М., 2013. — 560 с.
14. Бек М. А., Бек Н. Н. Производство знаний и инноваций: условия, эффективность и роль в инновационном развитии экономики // Менеджмент инноваций. 2014. № 1. С. 44
15. Бескровная Н., Терминов В. Управление персоналом в российском бизнесе //ЭКО.— 2016. — №12.
16. Герасимов Е.С. Критерии отбора, подбора и найма персонала: отечественный и зарубежный опыт решения вопроса. Вестник Университета Российской академии образования. 2013. № 2. С. 184-187
17. Демина Н.В. Принципы, критерии и подходы к отбору персонала как специальной функции кадрового менеджмента. Современные гуманитарные исследования. 2016. № 1. С. 43-49
18. Деркач А.А. Зазыкин В.Г. Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. №3. 2017. С. 5—12.
19. Дубиненкова Е. Н. Техники подбора персонала. Искусство находить лучших. - М.: Речь, 2012. - 478с
20. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. — 3-е изд. Н.Новгород: НИМБ, 2014. - 720 с.
21. Казаков М.В. Эффективная система подбора персонала для организаций // Управление развитием персонала. 2012. № 3. С. 176-181.
22. Казанцева Е.Е. Привлечение квалифицированного персонала для решения текущих и перспективных задач. Эффективность поиска. // Управление человеческим потенциалом. 2013. № 1. С. 46-60.
23. Калабухова Ю.В. Нормативно-методическое обеспечение процесса набора и отбора кадров в организации как инструмент повышения качества работы системы управления персоналом // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: Межвузовский сборник научных трудов. 2016. № 1-1. С. 157
24. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2012. — 448 с.
25. Кукина С.Д., Паршукова О.В., Воспельникова Я.Г. Методы оценки кандидатов при приеме на работу и их надежность. Наука - промышленности и сервису. 2014. № 6-2. С. 25-31
26. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие. Учебное пособие / Е. В. Куприянчук, Ю. В. Щербакова. — М.: РИОР: ИНФРА - М, 2012. — 255 с
27. Латыпова М.М. Поиск и отбор персонала в организацию на современном этапе. // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2014. № 11. С. 125-128
28. Лукичева Л.И. Управление персоналом. — М.: Омега-Л 2011 — 263 с.
29. Лядская А.В. Опыт применения системы Адизеса в выстраивании HR-процессов компании. Управление человеческим потенциалом. 2013. № 2. С. 124-137.
30. Малюгина А.Н., Самохвалова С.М. Современные тенденции управления персоналом в сфере подбора персонала // Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики. 2014. № 5. С. 213-217.
31. Маслова В.М. Управление персоналом. Бакалавр. Базовый курс. — М.: «Юрайт», 2012. — 492 с.
32. Миплер М.Э. Подбор персонала: системный подход: дис. канд. экон. наук. — Омск, 2016. — 315 с.
33. Морозова И. Н. Эффективный сотрудник. Технологии подбора персонала. Серия: Профессиональное мастерство. — СПб.: Феникс, 2014. — 328с.
34. Мякушкин Д.Е. Отбор и подбор персонала 2. Учебное пособие. — Челябинск, Издательство ЮУрГУ, 2011. — 31 с.
35. Новиков Д.А. Методология управления. Серия умное управление. — М.: Либроком, 2012. — 128 с.
36. Олегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник для бакалавров / Ю. Г. Олегов, Г. Г. Руденко. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 513 с.
37. Петрушихина Е.Б. Психологические аспекты принятия кадровых решений руководителям. Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2013. № 1. С. 39-46
38. Платонов Ю.П. Актуальные проблемы управления персоналом — СПб., Делком, 2013. — 247 с.

39. Поляков В.А. Новое в подборе персонал // Управление развитием персонала. 2014. № 1. С. 46-53.
40. Сидоркина С.В. Ассесмент-центр как инструмент повышения эффективности бизнеса. Управление человеческим потенциалом. 2011. № 1. С. 66-70
41. Стадник А. Оценка персонала. – М.: ООО «Бегин Групп», 2016. - 234 с.
42. Степанова М.В. Ассесмент-центр как одна из технологий оценки персонала. Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 8 (108). С. 124-130.
43. Суханова Е.В. Технология подбора персонала для компаний малого бизнеса // Российское предпринимательство. 2014. - № 11. С. 99-101.
44. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б.. Управление человеческими ресурсами. Модуль 4. Модульная программа «Руководитель XXI века». - М.: ИД «Дело» РАНХиГС, 2012. – 104 с.
45. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. -М.: Издательство Юрайт, 2014. — 526 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/79832>