

ОТЧЕТ О ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ

Преддипломная практика.

38.03.02. Менеджмент (Профиль: Менеджмент в образовании)

(фамилия, имя, отчество студента)

Место прохождения практики:

Общество с ограниченной ответственностью «Производственная компания
«Вентомплекс»»

(полное наименование организации)

Руководители практики:

от Университета:

(фамилия, имя, отчество)

Dist24.ru

(ученая степень, ученое звание, должность)

от Организации:

(фамилия, имя, отчество)

ТГ: @student_help24_bot

(должность)

Учебные работы под ключ!

1. Дневник практики

Дата	Краткое содержание работы, выполненное студентом, в соответствии с индивидуальным заданием
	Ознакомление с предприятием – базой практики. Вводный инструктаж, инструктаж по технике пожарной безопасности. Знакомство с руководителем практики, организация своего рабочего места. Заполнение необходимых документов
	Произведен анализ специфики работы предприятия, основных направлений его деятельности. Проведено изучение организационной структуры компании, выявление места и функций кадровой службы
	Произведен анализ внешних и внутренних нормативных документов, регламентирующих работу кадровой службы организации – базы практики
	Произведен анализ системы управления персоналом в организации, выявлены «узкие места»
	Проанализирована удовлетворенность сотрудников работой кадровой службы организации
Выходной	
Выходной	
	Проведен анализ динамика кадров организации за последние три года
	Проанализированы показатели производительности труда сотрудников компании
	Произведено общая оценка конкурентного потенциала организации
	Разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в организации
	Произведено обобщение полученной информации, систематизация и закрепление приобретенных знаний, навыков и умений, оформление отчетной документации

2. Краткий отчёт по практике

Полное наименование организации: общество с ограниченной ответственностью «Производственная компания «Венткомплекс»».

Сокращенное наименование организации: ООО ПК «Венткомплекс».

Дата государственной регистрации: 20 февраля 2018 г.

ОГРН: 1181832003979.

ИНН/КПП: 1837017925 / 183701001.

Юридический адрес: 427629, республика Удмуртская, город Глазов, улица Куйбышева, дом 77 строение 1, кабинет 111.

Руководитель: генеральный директор Симанов Иван Валериянович

Основной вид деятельности по ОКВЭД: 46.69 - Торговля оптовая прочими машинами и оборудованием.

Дополнительные виды деятельности по ОКВЭД:

— 01.13 Выращивание овощей, бахчевых, корнеплодных и клубнеплодных культур, грибов и трюфелей;

— 15.20 Производство обуви;

— 16.29 Производство прочих деревянных изделий; производство изделий из пробки, соломки и материалов для плетения;

— 62.09 Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий, прочая;

— 73.11 Деятельность рекламных агентств.

Общество с ограниченной ответственностью ПК «Венткомплекс» является коммерческой организацией, деятельность которой направлена на извлечение прибыли.

Организация имеет обособленное имущество и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести гражданские обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Компания является официальным лицензированным представителем крупных производственных предприятий Удмуртской Республики, Пермского

края и Свердловской области.

Миссия компании - комплексное оснащение вентиляционно-отопительным оборудованием строящихся зданий и сооружений, промышленных, социальных, спортивных, сельскохозяйственных объектов на территории Российской Федерации и стран СНГ. Мы работаем на рынке B2B и за счет поставок качественного оборудования по доступным ценам, помогаем достигать цели бизнес-партнерам и клиентам.

Целями деятельности организации являются обеспечение высоких темпов развития торговой компании в стратегической перспективе, постоянное повышение уровня ее конкурентоспособности на потребительском рынке.

Исходя из целей, основными задачами деятельности ООО ПК «Венткомплекс» являются:

— формирование условий наиболее полного удовлетворения спроса покупателей на товары в рамках избранного сегмента потребительского рынка.

Эта задача реализуется путем:

- поиска своей ниши на потребительском рынке;
- выявления основных параметров спроса покупателей в данном сегменте потребительского рынка;

- формирования эффективной ассортиментной политики, направленной на удовлетворение покупательского спроса на товары;

- обеспечения устойчивости ассортимента реализуемых товаров и услуг;

— обеспечение высокого уровня обслуживания клиентов. Эта задача реализуется путем удовлетворения основных требований покупателей к уровню торгового обслуживания, сущность которых сводится к тому, чтобы с наименьшими затратами времени и наибольшими удобствами приобрести необходимые товары или услуги;

— обеспечение достаточной экономичности осуществления и торгово-хозяйственного процессов в организации. Эта задача реализуется путем минимизации затрат трудовых, материальных и финансовых ресурсов,

связанных с движением товаров и обслуживанием покупателей; на осуществление отдельных коммерческих операций и коммерческой деятельности в целом; на исполнение функций управления организацией;

— максимизация суммы прибыли, остающейся в распоряжении компании, обеспечение ее эффективного использования. Эта задача реализуется путем:

- оптимизации объема товарооборота;
- эффективного активами;
- проведения целенаправленной ценовой, амортизационной и налоговой политики;

- оптимизации соотношения капитализируемой и потребляемой частей прибыли;

— минимизация уровня хозяйственных рисков, связанных с деятельностью организации. Эта задача реализуется путем эффективного управления различными коммерческими, финансовыми, инвестиционными и другими рисками, связанными с хозяйственной деятельностью ООО ПК «Венткомплекс»;

— обеспечение постоянного возрастания рыночной стоимости компании. Эта задача реализуется, прежде всего, за счет высокой инвестиционной активности, способности эффективно аккумулировать собственные финансовые ресурсы на обеспечение прироста активов во всех их формах, повышения финансовой устойчивости предприятия.

Общая схема организационной структуры ООО ПК «Венткомплекс» представлена на рисунке 1.

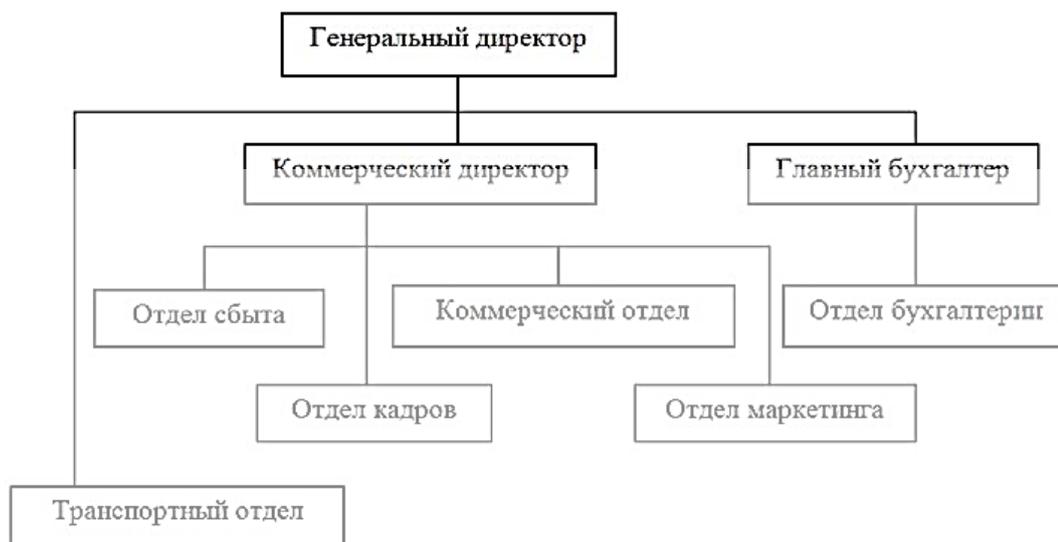


Рисунок 1- Организационная структура ООО ПК «Венткомплекс»

Как видно из рисунка, организационная структура организации сформирована по линейно-функциональному принципу. Управление в компании осуществляется совокупностью подразделений (отделов), каждый из которых специализирован на выполнении конкретных видов работ (функций), необходимых для принятия решений в системе линейного управления.

Работу с персоналом в организации осуществляет отдел кадров. Это самостоятельное структурное подразделение, подчиненное коммерческому директору ООО ПК «Венткомплекс». Его основными функциями являются:

- планирование - определение потребности в кадрах;
- подбор кадров - рекрутирование и найм персонала в соответствии с потребностями организации в кадрах;
- профориентация и адаптация вновь набранных работников в производственном коллективе;
- оценка трудовой деятельности каждого работника, перевод, повышение, понижение, увольнение в зависимости от результатов труда;
- организация обучения сотрудников;
- управление дисциплиной, выявление социальной напряженности в коллективе и снятие ее;
- установление и поддержание эффективных трудовых отношений;

— координация работы по стабилизации условий труда и соблюдению техники безопасности.

Отдел кадров получает от других подразделений организации заявки на прием персонала, представления о поощрении, графики отпусков. Из отдела кадров в прочие отделы ООО ПК «Венткомплекс» направляются сведения о нарушителях трудовой дисциплины, копии приказов о приеме, перемещении внутри компании, увольнении сотрудников, изменении правил внутреннего трудового распорядка, сведения, относящиеся к вопросам трудовой дисциплины.

От бухгалтерии отдел кадров получает штатное расписание, расчеты потребности в рабочей силе, справки о заработной плате для оформления пенсий по возрасту и инвалидности. В бухгалтерию отдел кадров представляет сведения о среднесписочной численности работников, прогулах, текучести кадров, таблицы учета рабочего времени, листы временной нетрудоспособности, сведения о приеме, перемещении, увольнении и очередных отпусках работников организации.

Нормативно-правовое обеспечение деятельности кадровой службы ООО ПК «Венткомплекс» реализуется на основе следующих документов:

- Конституция РФ;
- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ «О коммерческой тайне»;
- Федеральный закон от 27 июля 2006 N 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 №225 «О трудовых книжках»;
- Устав ООО ПК «Венткомплекс»;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Штатное расписание.

Процесс кадрового документооборота в организации схематично

представлен на рисунке 2.



Рисунок 2 – Кадровый документооборот в ООО ПК «Венткомплекс»

Для организации кадрового документооборота в организации используется программа «1С – Предприятие», редакция 3.1. «Зарплата и управление персоналом». В компании автоматизировано большинство операций с кадровыми документами:

- хранение в электронном виде;
- получение / отправка по электронной почте;
- копирование / сканирование / распечатка на принтере;
- оформление на компьютере (использование шаблонов), и т.д.

В компании применяются следующие методы управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические.

- административные – издание приказов и распоряжений, отбор и расстановка кадров, разработка должностных инструкций, установление административных санкций и поощрений;

— экономические – технико-экономический анализ деятельности, планирование и т.д.;

— социально-психологические – создание творческой атмосферы в коллективе, участие работников в управлении, создание нормального психологического климата, развитие у работников инициативы и т.д.

Административные методы используют в своей работе генеральный и коммерческий директор.

Экономические методы используют, в основном, работники бухгалтерии.

Социально-психологическими методами пользуются все остальные работники компании.

К основным внутренним нормативным документам, регулирующим работу отдела кадров ООО ПК «Венткомплекс», относятся:

- Устав ООО ПК «Венткомплекс»;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Штатное расписание.

Устав - это основной локальный правовой акт, который регламентирует порядок образования организации, ее компетенцию, основные функции, условия работы и задачи. В состав устава ООО ПК «Венткомплекс» включены:

- наименование и вид организации;
- почтовый адрес;
- цель и направления деятельности;
- порядок образования уставного капитала и распределения прибыли;
- прочие аспекты деятельности.

Штатное расписание - это документ, закрепляющий наименование подразделений компании, должностей и количество единиц в штате. Документ оформлен на общем бланке, имеет визу главного бухгалтера, инспектора отдела кадров, руководителя, и заверен печатью.

Правила внутреннего трудового распорядка в ООО ПК «Венткомплекс» разработаны с учетом действующего законодательства и включают в себя следующие разделы:

- правила приема на работу, перевода на другую должность и увольнения;
- основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя;
- рабочее время и время отдыха;
- поощрения за успехи в работе;
- ответственность за нарушение трудовой дисциплины и т.д.

Так как отдел кадров ООО ПК «Венткомплекс» не имеет собственного начальника и является, по сути, частью системы сбыта (им руководит непрофильный специалист - коммерческий директор), кадровая политика в организации никак не формируется. Подбор, оценка, расстановка кадров осуществляется в сфере всеми менеджерами управленческого звена.

В настоящее время в ООО ПК «Венткомплекс» существует следующий порядок формирования персонала: генеральный директор своим приказом назначает коммерческого директора, главного бухгалтера, начальника транспортного отдела. Они самостоятельно подбирают себе сотрудников, а отдел кадров лишь издает соответствующие приказы. Заявление на трудоустройство подписывает генеральный директор, после чего работники отдела кадров оформляют договор с вновь принятым работником, где обговариваются все условия, после чего заводится личная карточка учета.

ООО ПК «Венткомплекс» подбирает себе кадры по следующим критериям:

- порядочность;
- инициативность;
- высокий уровень профессионализма;
- честность и приверженность идеям компании.

Компания ценит свои кадры, если получает от них высокую отдачу, и стремится поддерживать их не только на работе, но и социально.

Каждый сотрудник организации имеет право:

- на справедливое материальное вознаграждение за свой труд;

- на знание алгоритма и критериев начисления зарплаты;
- на помощь и поддержку компании в повышении квалификации;
- на профессиональный и личностный рост;
- на перемещение и повышение в внутри организации;
- на ежегодный оплачиваемый отпуск и т.д.

Стимулирование труда в ООО ПК «Венткомплекс» осуществляется только материальными способами:

- выплата базовой заработной платы;
- дополнительные выплаты за исполнение трудовых обязанностей.

Например, доплата за совмещение должностей, сверхурочную работу и т.п.;

- вознаграждения. Их размер определяется личным вкладом конкретного сотрудника работников в конечный итог работы компании за определенный период времени;

- премии. Они увязывают итоги труда каждого структурного подразделения организации и каждого работника с ключевым критерием успешной деятельности организации – прибылью.

Рассмотрим, как организуется процесс подбора и отбора персонала в ООО ПК «Венткомплекс». Система подбора кадров в компании не имеет особых отличий от других фирм. Это:

- подача объявления в газету или заявка в ЦЗН;
- предварительная отборочная беседа с кандидатами;
- заполнение бланка анкеты претендента на должность;
- проверка рекомендаций и послужного списка;
- финальное собеседование;
- оформление документов о приеме на работу.

Собеседование в ООО ПК «Венткомплекс» является самым широко применяемым методом отбора кадров. Они применяется для всех без исключения кандидатов на трудоустройство в организацию. Предварительное собеседование проводит кадровый работник, а финальное – генеральный

директор, либо руководитель, в подразделении которого будет трудиться данный работник:

- коммерческий директор;
- главный бухгалтер;
- начальник транспортного отдела.

Анкетирование является первым этапом процедуры оценки и отбора претендентов. Анализ анкетных данных в сочетании с другими методами отбора выявляет следующую информацию:

- соответствие образования заявителя минимальным квалификационным требованиям;
- соответствие практического опыта работы характеру должности
- наличие ограничений для выполнения должностных обязанностей;
- готовность к принятию дополнительных нагрузок (сверхурочно, в командировках).

Прием на работу завершается подписанием с претендентом трудового договора.

Итак, в практике управления персоналом ООО ПК «Венткомплекс» было выявлено два «узких» места: это отсутствие полноценного отдела кадров и неиспользование методов нематериальной мотивации сотрудников.

Для оценки эффективности деятельности кадровой службы в ООО ПК «Венткомплекс» был использован тест оценки по А.П. Егоршину «потенциал службы управления персоналом». Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Оценка эффективности деятельности кадровой службы ООО ПК «Венткомплекс»

Критерии оценки	Фактическое значение	Балл	Проектное значение	Балл
Функции СУП	Занимается только оформлением приема, перемещением, увольнением, оформлением трудовых договоров	1	Занимается оформлением приема, перемещения, увольнения, личным учетом и обучением, также аттестацией и выполняет также еще и др. функции	5

Система приема на работу	Осуществляется благодаря подробным публикациям с перечнем требований	5	Осуществляется благодаря подробным публикациям с перечнем требований	5
Комплектование подразделений	Существуют социально - психологические методы, но не применяются	5	Использование методов, обеспечивающих психологическую совместимость работников и нормальный психологический	10
Контрактная система	Используется только для отдельных работников в самом общем виде	2	Используется для отдельных работников в общем виде	2
Должностные инструкции	Существует для многих работников в общем виде	4	Существует для многих работников в общем виде	4
Обучение персонала	Отдельных работников посылают на курсы повышения квалификации	4	Единая система текущего обучения, включающая внутреннюю, внешнюю и самостоятельную учебу	8
Должностные продвижения	Зависит от руководителя, который объективно оценивают, проявляя волевые решения	4	На конкурсной основе по объективным критериям	7
Оценка персонала	Проводится для большинства категорий персонала, но чисто формально	3	Проводится по нескольким методикам, обеспечивающим объективность, строго регулярно - каждые три-пять лет	6
Увольнение	Руководство старается задержать под благовидным предлогом увольняющихся по собственному желанию работников	1	Руководство старается задержать под благовидным предлогом увольняющихся по собственному желанию работников	1
Политика сокращения штатов	Увольняющихся работников заранее предупреждают об этом	1	Увольняющихся работников заранее предупреждают об этом	1
	Итого	28	Итого	49

Из таблицы видно, что кадровая служба ООО ПК «Венткомплекс» в целом работает достаточно эффективно, но существуют некоторые недостатки:

- функции отдела кадров на данном предприятии ограничены;
- методы по комплектованию подразделений не применяются;
- нет четкой системы оценки персонала.

Далее необходимо провести оценку динамики качества человеческого капитала организации за последние 3 года.

Численность персонала по категориям представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Динамика численности персонала ООО ПК «Венткомплекс» по категориям за 2017-2019 гг.

Категории персонала	Период			Отклонение 2019 от 2017 г., чел
	2017	2018	2019	
Руководители	4	4	4	0
Специалисты и служащие	19	18	17	-2
Рабочие	6	7	5	-1
Всего:	29	29	26	-3

Как показывает таблица, за 2017-2019 гг. прослеживается тенденция к снижению количества персонала. Неизменным остаётся только количество руководителей, по остальным категориям наблюдается снижение.

Рисунок 3 демонстрирует возрастную структуру работников ООО ПК «Венткомплекс» согласно данным за последние 3 года.

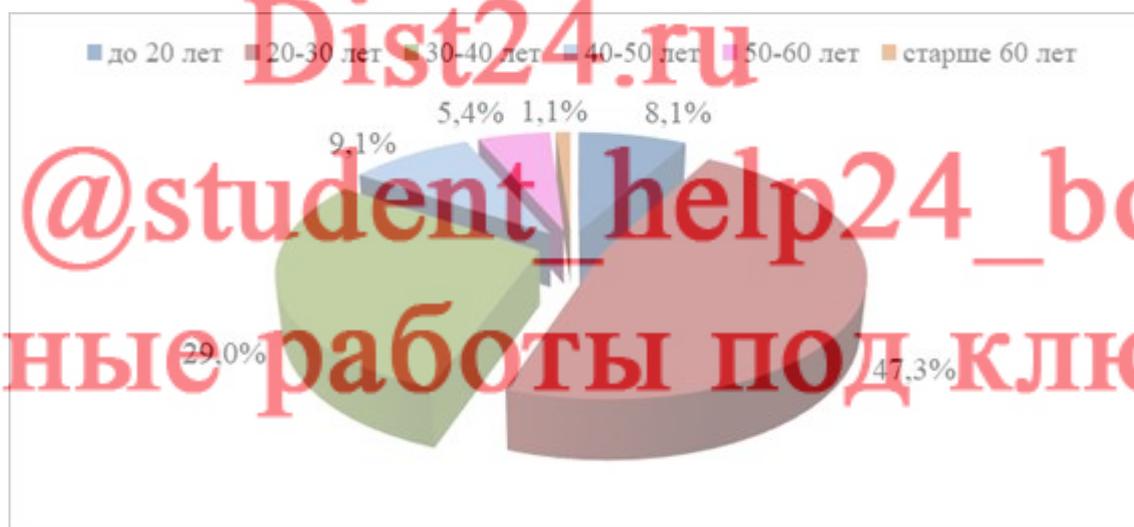


Рисунок 3 - Возрастная структура персонала ООО ПК «Венткомплекс»

Проанализировав рисунок, можно сделать вывод, что подавляющее число работников организации находится в возрасте от 20 до 30 лет (47,3%). Наименьшая возрастная категория (работники старше 60 лет) - всего 2 человека (1,1%). Таким образом, проблема старения кадров в ООО ПК «Венткомплекс» не выявлена.

Анализ персонала по стажу работы в организации представлен в таблице 3.

Таблица 3 - Анализ персонала ООО ПК «Венткомплекс» по стажу работы

Стаж	Период		
	2017	2018	2019
0 – 3 месяца	3	3	0
3 – 6 месяцев	4	5	5
6 – 18 месяцев	11	11	10
18-24 месяца	8	8	8
Более 24 месяцев	3	2	3
Всего:	29	29	26

Таким образом, в организации больше всего работников со стажем 6-18 месяцев.

Основные показатели производительности труда сотрудников организации представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Анализ показателей производительности труда в ООО ПК

«Венткомплекс» за 2017-2019 гг.

Показатель	2017	2018	2019	Абс. откл. 2019г. от 2017г.	Относ. откл. 2019г. от 2017г.	Абс. откл. 2019г. от 2018г.	Относ. откл. 2019г. от 2018г.
Среднегодовая выработка одного работника, тыс.руб.	662	667	613	-49	91,8	-54	92,5
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	8	8	8	-	100,0	-	100,0
Среднедневная выработка одного работника, тыс. руб.	3,16	3,16	2,90	-0,26	91,6	-0,26	91,6
Среднечасовая выработка, тыс.руб.	0,395	0,395	0,363	-0,032	91,7	-0,032	91,7

Как следует из данных таблицы, общая производительность труда сотрудников ООО «Венткомплекс» в 2019 году снизилась по отношению к предыдущему году на 8,4 %; и по сравнению с 2017 г. производительность труда также снизилась на 8,4%.

К факторам, снижающим производительность труда работников ООО «Венткомплекс», можно отнести:

- неэффективную организацию и управление предприятием;
- низкий уровень мотивации персонала.

Для того, чтобы повысить производительности труда персонала исследуемой организации, можно использовать такой метод, как сокращение численности работников. За счет этого можно добиться повышения зарплаты оставшимся сотрудникам и сокращение лишних должностей. Также это позволит улучшить структуру кадров, оптимизировать ее.

Кроме того, в ООО ПК «Венткомплекс» необходимо совершенствовать систему мотивации. Руководители подразделений должны понимать, что движет каждым работником, что побуждает его к действиям, к чему он стремится, выполняя определенную работу.

Мотивация работников определяется тем, насколько полно организация обеспечивает удовлетворение их основных потребностей. Поэтому для того, чтобы построить эффективную систему мотивации в ООО ПК «Венткомплекс», необходимо для начала поставить перед коллективом четкие реально достижимые задачи, в эффективном решении которых работник был бы заинтересован каждый член трудового коллектива. Кроме этого, каждый работник должен осознавать значимость своей деятельности в достижении общеорганизационных целей.

Актуальная задача для ООО ПК «Венткомплекс» - создание эффективной системы мотивации и внедрение системы корпоративных ценностей. Чтобы создать данные системы, не требуются финансовые вложения и сотрудничество с третьими лицами. Этим должно заниматься руководство компании.

Если реализовать перечисленные выше предложения, ООО ПК «Венткомплекс» начнет быстрее и эффективнее «идти вверх» в своем развитии. Это станет важным шагом на пути достижения основной стратегической цели организации - стать самой стабильной и конкурентоспособной компанией в своей отрасли.

Dist24.ru

ТГ: @student_help24_bot

Учебные работы под ключ!