

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://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/149701>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5

Раздел 1. Характеристика ООО «Эластика» его внутренней и внешней среды 6

Раздел 2. Основные проблемы системы управления персоналом ООО «Эластика» и пути их решения 20

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 39

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 40

Рисунок 7 - Структура работников предприятия по стажу работы студии ООО «Эластика», в % к итогу в 2019 г.

По данным рисунка видно, что 50% или 3 человека имеют стаж работы на предприятии от 1 до 3 лет. По 16,67% приходится на работников со стажем работы до 1 года, от 3 до 5 лет и от 5 и больше. Обобщая данные, следует сказывать, что в структуре работников предприятия преобладают сотрудники женского пола, в возрасте от 25 до 42 лет, имеющее среднее специальное образование и работающие на предприятии от 1 до 3 лет. Динамика трудовых показателей представлена в таблице 7.

Таблица 7 - Динамика трудовых показателей ООО «Эластика» за 2017 – 2019 гг.

Наименование показателя Абсолютные значения по периодам Абсолютное изменение, Темп роста, %

2017 2018 2019 2018/

2017 2019/

2018 2018/

2017 2019/

2018

Фонд оплаты труда, в тыс. руб. с отчислениями 1493,6 2006,1 2960,0 512,47 953,88 134,31 147,5

Средняя заработная плата, тыс. руб. в мес. 19,12 21,4 28,36 2,28 6,96 111,9 132,52

Зарплатоемкость, р./р. 0,17 0,17 0,20 0,01 0,02 104,15 113,3

Товарооборот на 1 сотрудника, тыс. руб./чел 1808,2 1943,1 2529,5 134,97 586,33 107,46 130,2

По данным таблицы 8, следует сказать, что у предприятия отмечается рост величины фонда оплаты труда на 512,47 тыс. руб. в 2018 году и на 953,88 тыс. руб. Товарооборот на 1 сотрудника предприятия в 2018 году вырос на 134,97 тыс. руб., или 7,46%. Темп роста средней заработной платы в 2018 году выше темпа роста товарооборота на одного сотрудника. Как правило в случае, если темп роста заработной платы опережает темп роста производительности труда, возникает ситуация, при которой происходит перерасход фонда заработной платы и повышается себестоимость продаж. В 2019 году отмечается аналогичная ситуация. Темп роста производительности труда или товарооборота (+30,2%), чуть ниже темпа роста средней заработной платы (+32,52%). В целом, необходимо сказать, что на предприятии установлен практически оптимальный объем соотношения темпов роста заработной платы и выработки. Он составил $=132,53/130,2=1,017$. Зарплатоемкость предприятия увеличилась на 0,03 и составила 0,20. Это произошло на фоне роста показателя товарооборота на 1 работника и свидетельствует о росте расходов на оплату труда персонала. Далее проведем анализ системы мотивации.

Система мотивации в ООО «Эластика» включает в себя материальные и моральные методы стимулирования. К материальным относится заработная плата. В таблице 9 представлены формы и системы оплаты труда работников предприятия ООО «Эластика». Таким образом, следует сказать, что для разных категорий работников в студии определены разные системы оплаты труда. Для директора предприятия и персонала установлена бонусная система оплаты труда.

Таблица 8 - Формы и системы оплаты труда работников ООО «Эластика»

Должность Система оплаты труда

Директор Бонусная система оплаты труда (с применением минимального оклада)

Главный бухгалтер Повременная система оплаты труда
Управляющий Бонусная система оплаты труда (с применением минимального оклада)
Тренер Бонусная система оплаты труда (с применением минимального оклада)

Суть данной системы оплаты труда состоит в том, что сотрудник получает оклад и бонус в зависимости от выручки студии. Для директора бонус установлен в размере 3% от выручки, для тренеров бонус установлен в размере 1%. Дополнительно оплачиваются переработки и прочее. В таблице 9 представлен пример расчета заработной платы работников предприятия за 2019 год.

Таблица 9 - Расчет заработной плат работников предприятия за один месяц 2019 года

Должность	Оклад	Товарооборот	Бонус	Итого	НДФЛ	К оплате
Директор	30000	1264000	37920	67920	8829,60	59090,40
Главный бухгалтер	25000	1264000	-	25000	3250,00	21750,00
Управляющий	22000	1264000	12640	34640	4503,20	30136,80
Тренер	16000	1264000	12640	28640	3723,20	24916,80
Итого	170200	22126,00	148074,00			

Таким образом, рост грузооборота ведет к росту заработной платы персонала. Однако, у данной системы оплаты труда есть свои минусы. Главный минус бонусной системы заключается в том, что на прибыль компании далеко не всегда влияют только результаты деятельности сотрудников. Показатели сбыта услуг студии или спрос на предоставляемые компанией услуги могут определяться и другими факторами: сезонностью; активностью фирм-конкурентов; нюансами взаимодействия с поставщиками и т.д.

Всем сотрудникам студии ООО «Эластика», в соответствии с корпоративными стандартами, предоставляется полный социальный пакет, куда входит:

- 1) официальное трудоустройство, запись в трудовую книжку
- 2) Белая заработная плата (2 раза в месяц перечисление на личную банковскую карту)
- 3) Оплата больничных листов
- 4) Оплата декретных отпусков
- 5) Ежегодный оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней

Кроме премий и бонусов, на предприятии введена система штрафов. Сотрудник штрафуются за недостачу или порчу товара, за систематические нарушения дисциплины, за нарушение кассовой дисциплины, за иные нарушения.

Помимо проведения сравнительного анализа уровня заработной платы в ООО «Эластика» также был проведен опрос сотрудников предприятия с целью выявления уровня удовлетворенности существующей системой материального стимулирования. На рис. 8 представлено распределение ответов на вопрос «Устраивает ли вас система материальной мотивации?».

Рисунок 8 - Устраивает ли вас система материальной мотивации? в %

В целом 50% сотрудников или 3 человека предприятия отметили, что полностью удовлетворены системой материального стимулирования. Не устраивает существующая система оплаты труда 33,33% опрошенных или 2 человека. И 1 человека затруднился ответить. Таким образом, можно сказать, что существующая система материальной мотивации достаточно эффективна, хотя и имеет свои недостатки.

Система нематериальной мотивации включает в себя прежде всего методы морального и социально - психологического стимулирования. К моральным методам стимулирования относится устная благодарность от директора и выбор лучшего сотрудника месяца. Критерии для определения лучшего сотрудника месяца представлены в таблице 10.

Таблица 10 - Критерии для определения лучшего сотрудника месяца ООО «Эластика»

Критерий оценки Источник информации

Соблюдение дисциплины на рабочем месте (отсутствие пропусков без уважительной причины, отсутствие опозданий, прогулов, своевременное закрытие смены и прочее) Табель рабочего времени, книга прихода и ухода, данные видеорекамер.

Отсутствие жалоб со стороны покупателей Книга жалоб

Отсутствие жалоб со стороны коллег Устные жалобы директору, письменные жалобы

Иное Кассовый отчет

Лучшего сотрудника месяца выбирает директор по итогам месяца до 5 числа. В конце года, лучший сотрудник года получает дополнительную премию. Также сотрудники студии могут покупать товары по стоимости ниже цены реализации, имеют скидки. Далее, проведем оценку существующей системы мотивации по данным опроса. Распределение ответов на вопрос « Укажите, пожалуйста, какое место в Вашей жизни занимает работа?» представлено на рис. 9.

Рисунок 9 - « Укажите, пожалуйста, какое место в Вашей жизни занимает работа?», в %

Анализируя данные рисунка, следует сказать, что для половины работников организации (50% или 3 человека) труд и работа являются значимыми в равной степени как и остальные виды деятельности. 33, 3% указали, что работа занимает значимое место, наравно с другими видами деятельности. И только 16, 67% отводят работе менее значимое место, чем другим видам деятельности. Распределение ответов на вопрос «Оцените, пожалуйста, важность каждого фактора, влияющего на Ваш выбор места работы» представлено на рис.10.

Респондентам, при ответе на данный вопрос предлагалось для каждого фактора, проставить ссылку важности от 1 - менее важный до 5 - важный. По данным рисунка, можно - сказать, что большая часть работников организации в качестве наиболее важного фактора, которые оказывают влияние на выбор места работы, указали условия труда. Средний бал составил 4,75. На втором месте (4,25) такие факторы как уровень оплаты труда, отношения с руководством и возможность карьерного роста. Наименьшее число баллов получил такой фактор как возможность приносить пользу.

Рисунок 10 - «Оцените, пожалуйста, важность каждого фактора, влияющего на Ваш выбор места работы»

Распределение ответов на вопрос «Определите, пожалуйста, в какой мере Вас удовлетворяют следующие факторы, характеризующие Вашу трудовую деятельность» представлено на рис.11. Анализируя данные рисунка 17, следует сказать, что сотрудники исследуемой организации наиболее удовлетворены условиями труда и отношения в коллективе. Данные факторы набрали по 4, 33 балла. Чуть меньше (по 4 балла) у таких факторов как сама суть деятельности и удаленность рабочего места от дома. А вот по таким факторам, как уровень оплаты труда и организация выплаты заработной платы самые низкие показатели уровня удовлетворённости. В личной беседе было установлено, что работников организации меньше всего устраивает существующая система оплаты труда. Она не учитывают личный вклад каждого работника, а расчет премий и бонусов осуществляется исходя из общего объема товарооборота. В этом суть как раз-таки суть применяемой бонусной системы оплаты труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) [Текст]// Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. №1. - Ст. 129
2. Анисимов, А. Л. Правовые аспекты информационной безопасности [Текст] : учебное пособие : [в 2 ч.]. Ч. 2. - Екатеринбург : [Издательство УрГЭУ], 2016. - 87 с.
3. Акимова Е. П. Механизм влияния различных стимулов на эффективность деятельности компании [Электронный ресурс] // Известия СПбГЭУ. 2017. №2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-vliyaniya-razlichnyh-stimulov-na-effektivnost-deyatelnosti-kompanii> (дата обращения: 11.04.2020).
4. Акулова Н. Г., Ряховский Д. И. Трудовая мотивация и её роль в процессе управления персоналом бизнес-компании //Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2017. – №. 2 (96).
5. Басовский, Л. Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учебное пособие [текст]/ Л. Е. Басовский, Е. Н. Басовская. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 366 с.
6. Безручко, В. Т. Компьютерный практикум по курсу "Информатика" [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по гуманитарным и социально-экономическим направлениям и специальностям / В. Т. Безручко. - Изд. 3-е, перераб. и доп. - Москва : ФОРУМ: ИНФРА-М, 2017. - 368 с.
7. Вдовиченко Д. В. Эффективные методы мотивации персонала //Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2016. – №. 3. – С. 69-71.
8. Волков, О. И. Экономика предприятия : учебное пособие / О. И. Волков, В. К. Скляренко. - 2-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 264 с.

9. Гаврикова С. С. История развития теорий мотивации //Электронный научный журнал. – 2018. – С. 21.
10. Клевцова, К. С. Мотивация персонала как инструмент управления / К. С. Клевцова. // Молодой ученый. 2017. № 3 (137). С. 344-347. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/137/38565/> (дата обращения: 20.04.2020).
11. Кузнецова Е. А. Демотивация персонала: причины, факторы, методы устранения // Russian Journal of Education and Psychology. 2018. №11. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/demotivatsiya-personala-prichiny-factory-metody-ustraneniya> (дата обращения: 11.04.2020).
12. Малхасьян С. С., Савченко Т. В. Краткий обзор процессуальных теорий мотивации труда и применение их на практике //Проблемы науки. – 2017. – №. 4. – С. 66-67.
13. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом / Под ред. Кибанова А.Я. Изд-во «Проспект», 2016. 66 с.
14. Фаррахов А. Г. Менеджмент: учебное пособие. 2-е изд. Стандарт третьего поколения. Питер, 2013.
15. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персоналам.: ГроссМедиа, 2015. - 224 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://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/149701>