

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/194377>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Управление персоналом

Введение 5

1 Общая характеристика организации – базы практики 6

1.1 История развития предприятия, вид деятельности, оказываемые услуги 6

1.2 Анализ организационной структуры организации 8

1.3 Характеристика управления имущественным комплексом организации 9

1.4 Анализ результатов производственно-хозяйственной деятельности организации 15

2 Анализ системы управления персоналом в организации 19

2.1 Анализ организационной и штатной структуры подразделения (отдела управления персоналом) 19

2.2 Анализ функционального распределения труда в подразделениях, включенных в систему управления персоналом 19

2.3 Характеристика основных технологий управления персоналом в организации 21

2.4 Анализ кадровых показателей организации 23

3 Анализ системы мотивации персонала 36

Заключение 41

Список использованных источников 43

Введение

Актуальность темы обусловлена важностью повышения эффективности мотивации персонала в условиях кризиса, вызванным негативными проявлениями пандемии коронавируса и его последствиями.

Целью производственной практики является закрепление теоретических знаний на базе ООО «АВТОСИТИ».

Задачи практики:

- а) общая характеристика организации – базы практики;
- б) характеристика перспектив развития организации с учетом возможностей рынка;
- в) анализ результатов деятельности организации;
- г) анализ системы управления персоналом в организации;
- д) анализ системы мотивации персонала в организации.

Объект исследования - ООО «АВТОСИТИ».

Предметом исследования является анализ организационных и производственных, коммерческих, экономических, кадровых показателей ООО «АВТОСИТИ».

Методы исследования, которые были использованы в работе: анализ документов и научной литературы, SWOT-анализ.

Работа состоит из следующих структурных элементов: введение, три раздела, пятнадцать пунктов, заключение, список использованных источников, включающий в себя нормативно-правовые документы, научные статьи, монографии. Объем работы 67 страниц.

1 Общая характеристика организации – базы практики

1.1 История развития предприятия, вид деятельности, оказываемые услуги

Общество с ограниченной ответственностью «АВТОСИТИ» - одна из крупнейших компаний на авторынке г.Новосибирска по продаже автомобилей и сопутствующего оборудования.

ООО «АВТОСИТИ» основана в 2017 году и за достаточно короткий срок заняло лидерские позиции среди лизинговых компаний Сибирского региона. ООО «АВТОСИТИ», реализовав более 1500 автомобилей различных производителей.

Наряду с продажей автомобилей, компания предлагает клиентам весь спектр услуг по приобретению автомобилей: кредитные и лизинговые схемы, а также программу trade-in (потребитель получает

возможность на выгодных условиях купить новый автомобиль с зачетом стоимости старого автомобиля), а также полный спектр работ по поддержанию автомобиля в отличном состоянии.

Высококвалифицированные специалисты быстро и качественно произведут диагностику и ремонт автомобиля, предложат свои рекомендации по его обслуживанию и уходу. Сервисный центр оснащен новейшим технологическим оборудованием и инструментом [3].

В 2017-2018 году открыт автосалон с выставочным залом, СТО и сервисный центр.

В 2018 году расширены выставочные площади, запущен сервис по аренде автомобилей, прокату.

В 2019 году начинается активное сотрудничество с операторами такси «Яндекс», «Uber» и др. Развивается каршеринг.

2020 год организация не расширяется в силу пандемии, однако, удается сохранить бизнес, обеспечить прибыльность, а также сохранить коллектив.

ООО «АВТОСИТИ» ИНН 5405995272, ОГРН 1175476016210 зарегистрировано 14.02.2017 в регионе Новосибирская Область по адресу: 630102, Новосибирская обл., город Новосибирск, улица Большевикская, дом 43 ОФ. БЛОК 1, ОФИС 6. Статус: Действующее. Размер Уставного Капитала 10 000,00 руб. [1].

Основной вид деятельности: 45.11 торговля легковыми автомобилями и грузовыми автомобилями малой грузоподъемности  
Дополнительные виды деятельности:

45.20 техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств.

49.41 деятельность автомобильного грузового транспорта;

66.19 деятельность вспомогательная прочая в сфере финансовых услуг, кроме страхования и пенсионного обеспечения;

66.19.4 деятельность по предоставлению консультационных услуг по вопросам финансового посредничества;

66.22 деятельность страховых агентов и брокеров [1].

Продажа и установка запчастей, аксессуаров, допоборудования. Автокредитование, автострахование, автолизинг, Trade-In. Специальные условия для корпоративных клиентов. Собственная программа лояльности.

Все специалисты постоянно проходят обучение и повышают квалификацию в компании «Тойота Мотор», о чём свидетельствуют соответствующие сертификаты и благодарности постоянных клиентов.

Функциональные службы компании осуществляют различных спектр задач:

- техническую подготовку производства;

- готовят варианты решения вопросов, связанных с руководством процессом производства;

- освобождают линейных руководителей от планирования, финансовых расчетов, материально-технического обеспечения производства и т. д.

## 1.2 Анализ организационной структуры организации

Организационная структура управления компанией обусловлена Уставом и целями деятельности компании, распределением функций и задач между структурными подразделениями.

Организационная структура ООО «АВТОСИТИ» представлена на рисунке 1.

### Рисунок 1 – Организационная структура ООО «АВТОСИТИ»

Данный тип организационной структуры относится к линейно-функциональным, что позволяет выделить определенные ее преимущества:

а) Быстрое выполнение распоряжений руководства,

б) рациональное сочетание линейных и функциональных взаимосвязей;

в) стабильность полномочий и ответственности.

г) Профессиональное решение задач специалистами функциональных подразделений.

Минусы линейно-функциональной структуры управления:

а) заинтересованность функциональных руководителей только в собственных показателях (за общие результаты отвечает высшее руководство);

б) сложности со взаимодействием между подразделениями;

в) долгая процедура согласования важных решений, из-за чего организация лишается гибкости и не сразу

реагирует на рыночные изменения;

г) сложности с поиском ответственных при возникновении проблем.

д) высокий уровень концентрации власти в руках одного человека – руководителя отдела,

е) полномочия по решению стратегических и оперативных вопросов также сконцентрированы в должности руководителя, что снижает качество их реализации,

ж) управленческие решения принимаются единоначально,

з) отсутствует возможность делегирования комплексных оперативных вопросов.

В организации регламентированы процессы взаимодействия между подразделениями, с клиентами, внедрены технические регламенты, действует корпоративный дресс-код.

### 1.3 Характеристика управления имущественным комплексом организации

Первым этапом анализа основных средств является анализ их динамики и структуры (табл. 1,2,3).

#### Таблица 1 – Динамика и структура основных средств ООО «АВТОСИТИ» за 2018 г.

Анализ динамики основных средств ООО «АВТОСИТИ» за 2018 г. показывает их устойчивый рост.

Переоценок основных средств в течение 2018 г. не производилось, что с большой долей вероятности позволяет утверждать, что их стоимость занижена, поскольку в натурально-вещественной структуре преобладающий удельный вес имеют здания и сооружения (83,22%), стоимость которых в условиях инфляции увеличивается темпами, превышающими темп инфляции. Анализ натурально-вещественной структуры, кроме уже отмеченной существенной доли зданий и сооружений, показывает, что в собственности у организации находятся земельные участки, что свидетельствует об урегулированности (возможно, отчасти) проблемы выкупа земельного участка, а также машины и оборудование (5,6% на конец года).

При этом удельный вес машин и оборудования снижается, объяснением чего может служить предположение о том, что организация использует следующую, вполне рациональную стратегию развития производственно-технической базы: строительство собственных зданий (прирост основных средств на 91,17% вызван именно этим) и приобретение машин и оборудования по лизингу. В таком случае формально увеличивается пассивная часть основных средств (здания и сооружения), но на самом деле развитие идет пропорционально. Если считать активной частью основных средств для данной организации машины и оборудование, а все остальные виды основных средств — пассивной частью, то удельный вес активной части на начало года составлял 11,02%, а на конец 5,6%. Это могло привести к снижению эффективности использования основных средств, поскольку производственная мощность зависит от активной части.

#### Таблица 2 – Динамика и структура основных средств ООО «АВТОСИТИ» за 2019 г.

1. Устав ООО «Автосити»

2. Бухгалтерская отчетность. Показатели коммерческой деятельности // РУПРОФИЛЬ. Режим доступа: <https://www.rusprofile.ru/id/10894070>

3. О компании [Электронный ресурс] // ООО «АВТОСИТИ». Режим доступа: <https://ac-autocity.ru/>

4. Штатное расписание ООО «АВТОСИТИ»

5. Должностные инструкции персонала ООО «АВТОСИТИ»

6. Характеристика ассортимента. Производственной деятельности // ООО Автосити. Режим доступа: <https://ac-autocity.ru/>

7. Агафонов, В.А. Стратегический менеджмент. Модели и процедуры : монография / В.А. Агафонов. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 276 с.

8. Агафонова, С.Н. Стратегии управления персоналом организации: классический и инновационный подходы /С.Н. Агафонова, Н.В. Таланова, М.С. Абросимова //Вестник Российского университета кооперации. – 2020. – № 2 (40). – С. 4-8.

9. Асанова, А.Р. Взаимосвязь между общей стратегией и стратегией управления персоналом организации /А.Р. Асанова //Региональная специфика и российский опыт развития бизнеса и экономики. материалы XI Международной научно-практической конференции. – Астрахань. – 2020. – С. 52-57.

10. Бондаренко, И.В. Совершенствование стратегии управления персоналом торговой организации /И.В. Бондаренко //Актуальные научные исследования в современном мире. – 2020. – № 8-3 (64). – С. 24-31.
11. Воскресов, М.В. Стратегия организации и кадровая политика: динамика соответствия /М.В. Воскресов //Молодой ученый. – 2018. – № 43 (229). – С. 207-209.
12. Данилюк, Е.В. Стратегии инновационного развития управления персоналом в современных экономических условиях /Е.В. Данилюк, С.В. Коптякова //Научная мысль: традиции и инновации. Сборник научных трудов I Всероссийской научно-практической конференции. – 2020. – С. 299-303.
13. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. — 288 с.
14. Досмухамбетов, И.И. Формирование и реализация стратегии управления персоналом (НА ПРИМЕРЕ ООО «Газпром переработка») /И.И. Досмухамбетов // Региональная специфика и российский опыт развития бизнеса и экономики. материалы XI Международной научно-практической конференции. – Астрахань, 2020. – С. 116-121.
15. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 352 с.
16. Егоршин, А.П. Стратегический менеджмент: учебник / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 290 с.
17. Калюга, Е.В. Стратегия развития кадрового потенциала организации /Е.В. Калюга //Вестник современных исследований. – 2018. – № 6.2 (21). – С. 146-148.
18. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 695 с.
19. Коваленко, Т.В. Влияние законов управления персоналом на стратегию управления /Т.В. Коваленко, А.М. Король //Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами. Материалы VI Международной научно-практической конференции. – Донецк, 2020. – С. 219-227.
20. Копкова, Е.С. Анализ стратегий управления кадровым резервом в современных компаниях /Е.С. Копкова, И.О. Белкин //Проблемы региональной экономики. – 2018. – № 42. – С. 37-48.
21. Кузьмина, Н.М. Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 168 с.
22. Меркулов, А.С. Кадровая политика как стратегия управления персоналом /А.С. Меркулов //Наука и инновации - современные концепции. Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума. Отв. редактор Д.Р. Хисматуллин. – 2020. – С. 19-23.
23. Миленин, М.В. Дистанционная работа изменяет стратегию управления персоналом /М.В. Миленин //Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2020. – № 4 (112). – С. 92-102.
24. Минева, О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник /О.К. Минева - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 160 с.
25. Муртазалиева, Х.Р. Управление персоналом в организациях. методы и стратегии управления /Х.Р. Муртазалиева, Д.Р. Муртазалиева // Наука. Образование. Инновации. сборник научных трудов по материалам XVIII Международной научно-практической конференции. – Анапа, 2020. – С. 41-44.
26. Мусаева, А.З. Корпоративная культура как основа стратегии управления персоналом /А.З. Мусаева, А.И. Омаров //Вопросы структуризации экономики. – 2020. – № 1. – С. 59-65.
27. Николаева, И.А. Материальное стимулирование персонала как элемент стратегии управления человеческими ресурсами /И.А. Николаева //Актуальные проблемы социоэкономики в XXI веке. Сборник статей научных докладов по итогам XII Международной научной конференции студентов и молодых учёных. Под ред. Л.С. Морозовой. Москва. – 2020. – С. 212-215.
28. Суслов, Г.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Суслов Г.В. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 154 с.
29. Тесленко, И.Б. Понятие, цели, функции стратегии управления персоналом и значение подсистемы управления персоналом в общей системе управления организацией /И.Б. Тесленко, Е.С. Кирьянова //Молодой ученый. – 2020. – № 30 (320). – С. 127-130.
30. Фомичев А.Н. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов / Фомичев А.Н. - М.: Дашков и К, 2018. - 468 с.
31. Хомова, Н.А. Формирование корпоративной системы управления персоналом - одна из главных стратегий клиентоориентированности в железнодорожном комплексе /Н.А. Хомова //Актуальные проблемы современного транспорта. – 2020. – № 2. – С. 39-46.
32. 10 главных тенденций и инноваций в автомобильной промышленности: 2020 и последующие годы. –

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/company/itelma/blog/507284/>

*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/194377>