

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/206436>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Управление проектами

Содержание

Введение 3

1 Краткая характеристика организации и ее стратегии 5

1.1 Наименование, местоположение предприятия, его организационно-правовая форма 5

1.2 Ознакомление с корпоративной, конкурентной и функциональными (маркетинговой, финансовой, кадровой) стратегиями предприятия 9

1.3 Изучение организационной структуры предприятия 15

2 Организационно-управленческие аспекты при разработке и реализации проектов в организации 17

2.1 Ознакомление с деятельностью подразделений, команд (групп) работников предприятия, в том числе проектной деятельности 17

2.2 Изучение организационной культуры в подразделении, команде (группе) работников, осуществляющих разработку и реализацию проектов 18

2.3 Ознакомление с организацией работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, контролем за их деятельностью, в том числе коммуникацией 21

2.4 Изучение методов мотивирования и стимулирования персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей, в том числе при разработке и реализации проектов на предприятии 23

2.5 Оценка участия в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы) проекта предприятия 30

3 Индивидуальное задание (профиль Управление проектами): Анализ и подготовка предложений по разработке и реализации комплекса мероприятий (проектов) операционного характера в соответствии со стратегией организации 33

Заключение 41

Список использованных источников 42

Введение

Учебная практика – это обязательная составляющая образовательного процесса, необходимая для подготовки квалифицированных работников, хорошо ориентирующихся не только в профильной теории, но и в реалиях трудовых будней.

Данный этап обучения осуществляется вне стен вуза – на базе учреждений, соответствующих будущей специальности студента.

Перенос учебного процесса в условия, максимально схожие с обстановкой будущей профессиональной деятельностью студента, – обязательный этап на пути получения высшего образования, обусловленный требованиями госстандартов и регламентированный приказом Минобрнауки РФ.

1 Краткая характеристика организации и ее стратегии

1.1 Наименование, местоположения предприятия, его организационно-правовая форма

Учебная практика проходила на базе ООО «Лоффт».

Полное наименование организации Общество с ограниченной ответственностью «Лоффт»

ООО «Лоффт» расположен по адресу: 610025, обл. Кировская, г. Киров, Чистопрудненская ул., д. 18, кв. 282. Организационно-правовой формой компании является общество с ограниченной ответственностью.

ООО — это коммерческая структура, созданная для получения прибыли. Партнеры объединяют свои усилия, ведут совместную работу и делят между собой доход, который остается после оплаты всех издержек и налогов.

Анализируя данные таблицы, можно сделать вывод, что наивысший балл при оценке местоположения предприятия имеют такие факторы как наличие парковки и близость поставщиков основных ресурсов. При этом показатель близость остановки общественного транспорта оценивается лишь в 3 балла.

### 1.2 Ознакомление с корпоративной, конкурентной и функциональными (маркетинговой, финансовой, кадровой) стратегиями предприятия

Основной миссией компании ООО «Лоффт» является завоевание регионального рынка подачи напитков. В текущем управлении руководителем ООО «Лоффт» решаются следующие вопросы:

- подбор персонала;
- повышение квалификации персонала;
- заключение договоров с поставщиками;
- поиск новых поставщиков;
- поиск клиентов;
- осуществление рекламных компаний организацией.

Стратегическое планирование ставит перед собой цель в становлении компании ООО «Лоффт» как лидера на региональном рынке подачи напитков, роста эффективности деятельности, использования новейших технологий продаж.

Рассмотрим задачи компании:

- предоставление широкого спектра услуг в сфере подачи напитков;
- развивать операционную деятельность компании на основе корпоративного подхода, позволяющего при необходимости адаптировать ее к изменяющимся условиям рынка.
- быть финансово стабильными и независимыми за счет развития новых рынков, применяя и совершенствуя навыки и квалификацию для постоянного движения вперед.

### 1.3 Изучение организационной структуры предприятия

С утра составляется план работы на текущий день и в течение рабочего дня выполняет свои функции. Каждый из них имеет свое рабочее место, но все рабочие места размещены в одном офисном помещении. Рабочее место бухгалтера оснащено компьютером. Основные программы, используемые здесь – 1С: бухгалтерия и 1С: торговля.

Стратегия управления персоналом исследуемого предприятия охватывает следующие аспекты:

- Совершенствование структуры персонала.
- Оптимизацию численности персонала с учетом его динамики.
- Повышение эффективности затрат на персонал.
- Развитие персонала.

Анализируемая организационная структура относится к линейной организационной структуре.

Считается самой простой традиционной моделью. Решения принимаются на верхних звеньях и спускаются вниз. Такая структура отличается простотой. Подходит для небольших компаний, фирм, оказывающих разные виды коммерческих услуг.

## 2 Организационно-управленческие аспекты при разработке и реализации проектов в организации

### 2.1 Ознакомление с деятельностью подразделений, команд (групп) работников предприятия, в том числе проектной деятельности

В качестве основных составляющих стратегии управления персоналом на данном предприятии можно выделить: условия и охрана труда, установление норм и принципов взаимоотношений в коллективе, политика занятости, профориентация и адаптация персонала, разработка новых профессионально-квалификационных требований к персоналу, разработка концепции развития персонала, совершенствование механизма управления мотивацией, разработка новых систем и форм оплаты труда и стимулирования.

Основной целью руководителя является координация работы персонала компании ООО «Лоффт». Основной целью подразделения охрана является обеспечение безопасности не только персонала анализируемой компании, но и ее посетителей.

Основной целью управляющего персонала является координация работы обслуживающего персонала, назначение ответственных за выполнение конкретно поставленных задач, распределение персонала по сменам.

Основной целью обслуживающего персонала является выполнение точно в срок поставленных перед ними задач, выполнение распоряжения руководителя компании.

Бухгалтерия занимается ведением финансовой отчетности компании, начислением заработной платы сотрудников, начислением отпускных и декретных выплат.

## 2.2 Изучение организационной культуры в подразделении, команде (группе) работников, осуществляющих разработку и реализацию проектов

Управление коллективом исполнителей – одна из приоритетных задач менеджера ООО «Лоффт». Как показали результаты исследований, порядка 70% поступающей информации поступает посредством невербальной коммуникации, эмоциональное воздействие будет крайне эффективно. Руководитель «Лоффт» может управлять собственными эмоциями, поскольку от этого будет зависеть результативность деятельности подчиненных.

Лидерство менеджера в компании «Лоффт» основывается на следующих составляющих:

- 1) Отслеживание и распознавание собственного эмоционального фона. Это надо делать правильно, когда эмоции «не взвинчены», а находятся на этапе зарождения.
- 2) Управление и сглаживание негативных эмоций.
- 3) Умение ставить цели на работе, поддерживая определенный настрой у работников на протяжении всего движения к ней.
- 4) Понимание и влияние на эмоциональный фон сотрудников.
- 5) Возможность правильно сочетать логический и эмоциональный аспекты. Способ влияния должен быть гибким, то есть воздействие должно меняться в зависимости от ситуации.

Управление трудовым коллективом невозможно без привлечения внимания. В компании «Лоффт» отработаны схемы, предполагающие вызов персонала к руководителю. Могут быть различные вариации:

-секретарь;

-локальная сеть;

-телефонная связь и т.д.

Все выполняемые задачи персоналом в это время откладываются, а все внимание переключено на общение с руководством. Конечно же, особенность переключения заключается в том, что будут применять только спокойные и твердые интонации.

Излишняя эмоциональность и серьезность используется лишь в некоторых случаях, когда появляется необходимость в выделении значимости предстоящего события.

Сотрудники ООО «Лоффт» получают четкие и ясные задачи на день. Для того, чтобы все требования со стороны руководства выполнялись четко необходимо, в анализируемой компании четко описаны поощрения в случае выполнения поставленной задачи и наказания, в случае ее невыполнения.

## 2.3 Ознакомление с организацией работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, контролем за их деятельностью, в том числе коммуникацией

## 2.4 Изучение методов мотивирования и стимулирования персонала организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей, в том числе при разработке и реализации проектов

Рассмотрим распределение персонала «ЛОФФТ» по уровню образования. Для анализа персонала компании брались анкетные данные сотрудников «ЛОФФТ». После их анализа и подсчетов результатов можно подвести следующие итоги.

Анализируя данные распределения компании по уровню образования, можно сделать следующие выводы:

- основную часть персонала составляют сотрудники, имеющие средне специальное образование, их численность составляет 47 %;

- значительная часть персонала имеет высшее образование – 23 %.

Стоит отметить, что специалисты, имеющие неоконченное высшее образование выделены в отдельную группу, их доля составляет 17 %.

Можно сделать вывод, что в целом персонал обладает достаточной квалификацией, но несмотря на это,

для дальнейшего развития организации необходимо повышать квалификацию персонала.

При этом, особое внимание следует уделить этапу отбора персонала, особое внимание при этом уделять уровня образования, эрудиции, уровню знаний будущих сотрудников.

Анализируя динамику заработной платы специалиста в компании «ЛОФФТ», можно сделать следующие выводы, что за 2021 года рост заработной платы составил 7300 рублей, так в январе 2021 года заработная плата составила 16500 рублей, а в ноябре 2021 года составила 23800 рублей.

Компании ООО «ЛОФФТ» особое внимание стоит уделить повышению квалификации персонала, повышение требований к отбору персонала, разработка системы оплаты труда, направленной на мотивацию сотрудников выполнять свою работу не только быстро, но и качественно. Это необходимо для дальнейшего развития организации.

Когда у сотрудников особый график работы, так называемое свободное посещение (которое, кстати, зачастую означает еще большую занятость, чем работа от звонка до звонка), целесообразно остановить свое внимание на дистанционном обучении.

Рассмотрим способы, с помощью которых будем стимулировать персонал к обучению:

1) Финансовое вознаграждение обучающихся. Организована работа будет в соревновательном формате, победителям, которые процесс обучения пройдут наиболее успешно будет назначено денежное вознаграждение.

2). Привилегии и бонусы. Для обучающихся будут организованы дополнительные привилегии. Так, например, можно будет в один раз в неделю уходить на час с работы раньше, таким образом обучение будет ценным не только для компании, но и для сотрудников.

3) Повышение ценности обучающих мероприятий. Будущим ученикам важно донести, для чего пригодятся новые технологии. Персонал должен понимать, что обучение реально повысит уровень квалификации, а не станет бессмысленным пожирателем времени.

Благоприятный социально-психологический климат характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д.

Большое значение для формирования благоприятного социально-психологического климата имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти.

Работы, выполняемые сотрудниками компании ООО «Лоффт», являются творческими и разнообразными. Ведь у каждого заказчика свои требования, свой вкус, свое представление понятию «красиво». Именно на специалистов компании ложится обязанность в помощи определиться с проектом.

Руководителю внимательно следит за удовлетворительным информационным обеспечением деятельности организации.

Умение ясно и точно излагать свою точку зрения, владение приемами конструктивной критики, навыками активного слушания и т.д. создают условия для удовлетворительной коммуникации в организации ООО «Лоффт».

Стиль руководства. Роль руководителя в создании оптимального социально-психологического климата является решающей.

Руководителем ООО «Лоффт» выбран демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, «сверху».

Участие членов коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства.

Анализируя деятельность ООО «Лоффт» можно сделать вывод о том, что у подчиненных нет стремления и стимулов к дальнейшему своему развитию и развитию окружающего мира, поэтому и нет желания решать проблемы, продвигать и разрабатывать идеи, становиться лучше и быть руководителями. Необходимо снизить эмоциональность, т.к. при таком состоянии могут быть приняты неэффективные решения, которые впоследствии могут привести к неблагоприятному развитию компании.

## 2.5 Оценка участия в урегулировании организационных конфликтов на уровне подразделения и рабочей команды (группы) проекта предприятия

В баре проблемы сотрудников могут быть особенно явными и существенно влиять на работу, качество предоставляемых услуг и обслуживание клиентов. Владелец и управляющим необходимо знать о

потенциальных проблемах и стремиться по возможности решить их, для того чтобы обеспечить нормальную работу.

Проведем анализ системы конфликтов в баре «Лоффт».

В баре встречаются два вида конфликтов:

- конфликты с посетителями;
- внутренние конфликты среди персонала бара «Лоффт».

Плохое обслуживание, напиток оказался невкусным, долго выполняется заказ, официант недостаточно учтив или просто плохое настроение.

Причин конфликтов между гостем и персоналом бара множество.

По статистике один недовольный гость расскажет и перескажет о своем плохом впечатлении во всех красочных деталях еще десятерым потенциальным клиентам заведения, следовательно, испортит репутацию бара «Лоффт».

К сожалению, не всегда можно встретить сотрудников, умеющих вести себя профессионально при конфликтах, а иногда начинающие, неопытные официанты просто не в состоянии выдержать натиск «буйных» гостей – они теряются, не знают, что сказать в ответ, как себя вести.

В баре «Лоффт» существуют конфликты персонала в связи с иерархией, которые происходят между более опытными сотрудниками и новичками. Например, более опытные официанты постоянно получают лучшие смены или секции столов, получая таким образом больше денег на чаевых. Это может служить причиной конфликтов.

3 Индивидуальное задание (профиль Управление проектами): Анализ и подготовка предложений по разработке и реализации комплекса мероприятий (проектов) операционного характера в соответствии со стратегией организации

В предыдущем параграфе было выявлено, что сотрудники компании ООО «Лоффт», что обладают достаточной квалификацией, но для дальнейшего развития организации необходимо повышать квалификацию персонала.

Нужно рассмотреть имеющийся опыт у сотрудников, проанализировать их прошлое обучение для того, чтобы спрогнозировать в будущем какому сотруднику какое повышение квалификации необходимо.

Нужен комплекс мер, направленный на обучение сотрудников.

Невозможно повысить одновременно квалификацию всех сотрудников. Необходимо определить тех сотрудников, кому обучение необходимо в первую очередь.

При обучении персонала существует риск потратить средства на тех сотрудников, кто уже, итак, знает это. Еще хуже ситуация, когда руководитель обучает сотрудника, который со временем уходит на другое место. Поэтому компании ООО «Лоффт» необходимо повышать квалификацию тех сотрудников, которые принесут максимальную пользу для организации.

Если при повышении квалификации трудно определиться с сотрудниками, которым необходимо повысить квалификацию, то компании ООО «Лоффт» необходимо обратиться в специализированную организацию, занимающуюся обучением персонала, с целью получения консультации.

Кроме того, возможно применение анкетирования, с помощью которого возможно определить, насколько сотрудник ответственен, а также его уровень профессионализма.

Еще одной проблемой управления компании ООО «Лоффт» является отсутствие мотивации персонала.

Для решения проблемы низкая квалификация персонала необходимо применить принцип цели.

Само мотивация и мотивация персонала – ключевые навыки для организации эффективной работы. Они требуют деликатного баланса коммуникации, структуры и стимулов.

Для решения проблемы низкая мотивация персонала возможно предложить следующий комплекс мер.

Рассмотрим рекомендации, как повысить мотивацию персонала и увеличить отдачу от труда подчиненных.

Эффект от мотивации персонала возможно добиться только при соблюдении принципов стимулирования:

- необходимо ставить ясные задачи и четкие цели, сотрудники должны понимать, что им необходимо сделать, чтобы добиться целей компании;
- цели и вознаграждение должны быть взаимосвязаны между собой. Так сотрудник должен понимать, что он получит при эффективном выполнении своей работы;
- знание методов мотивации, применяемых у конкурентов или в других организациях;
- понимание ожиданий сотрудников;
- оптимально сочетание методов мотивации как материальных, так и нематериальных;

- при использовании стимулирующих методов необходимо учитывать личность сотрудников.

Рассмотрим способы мотивации сотрудников компании ООО «Лофт»:

- за высокие показатели в работе необходимо применение дополнительных выплат: процента от сделок, выплата разовой премии, повышение оклада;
- оплата медицинской страховки;
- начисление премии за здоровый образ жизни: отсутствие больничных в работе, поощрение некурящих;
- денежные выплаты сотрудникам на юбилей, день рождения, свадьбу;
- гибкий график для выполнения служебных обязанностей;
- улучшение условий труда;
- приобретение домов под ключ для сотрудников компании по льготной цене.

Вышеперечисленные способы мотивации относятся к материальным способам мотивации сотрудников.

Рассмотрим нематериальные способы мотивации сотрудников компании ООО «Лофт»:

- от руководства компании обеспечение похвалы сотрудников. Если руководитель замечает успешно выполненную работу и хвалит их, то в дальнейшем это стимулирует к выполнению работы таким образом, чтобы не разочаровать руководство компании. Как форма поощрения до сих пор в компаниях можно встретить доски почета.

Продвижение по службе, если сотрудники будут знать, что за качественное выполнение трудовых обязанностей им гарантировано продвижение по службе, то это стимулирует к выполнению работы.

Однако руководителю нужно в этом вопросе знать меру, ведь повышение может привести к росту конкуренции в организации, и как следствие, к отсутствию командной работы в организации.

Для решения проблемы повышение профессионального уровня необходимо применять принцип историзма.

Для повышения профессионального уровня сотрудников, автором предлагается решить данную проблему следующим образом.

Необходимо повышать профессиональный уровень своих сотрудников, ведь для каждого сотрудника повышение квалификации является хорошим способом мотивации.

Создание теплой атмосферы внутри коллектива. Дружная команда сотрудников способна справиться даже с самыми сложными задачами, в то время как отсутствие сплоченности в организации сказывается негативно.

#### Список использованных источников

- 1) Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. А. Алексеев. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 247 с.
- 2) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2019-824 с.
- 3) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. — 292 с.
- 4) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». – М.: МИИТ, 2018. – 242 с.
- 5) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2017. — 316 с.
- 6) Идрисов Ш.А., Волкова Л.А. Маркетинг: учебное пособие. 2-е изд., доп. и испр. — Махачкала: ИПЦ ДГУ, 2016. — 337 с.
- 7) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2018. — 177 с.
- 8) Макаров А.М. Маркетинг: учебное пособие / Макаров А.М. - Ижевск: Изд-во Института экономики и управления УдГУ, 2015.-456с.
- 9) Маркетинг: основы, закономерности, перспективы развития: учебное пособие М.Г. Подопригора, Е.Л. Макарова Южный федеральный университет. – Таганрог: Издательство Южного федерального университета; 2016. – 86 с.
- 10) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.
- 11) Основы маркетинга: Учебное пособие / А.Н. Бобровников, С.Н. Волкова, И.Е. Замятина, В.А. Никольская. 1-е изд. Тверь: ТГТУ, 2017.-348с.
- 12) Очковская М.С., Рыбалко М.А. Маркетинг: новые тенденции и перспективы: Учебное пособие. – М.: МАКС

Пресс, 2017. – 196 с.

13) Панкрухин А.П. Маркетинг: учеб. для студентов / А.П. Панкрухин; Гильдия маркетологов. – 4-е изд., стер. – М.: Омега, 2018. – 656 с.

14) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А. Семиглазов.-Томск: ЦПП ТУСУР, 2017. -172 с.

15) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». – Саратов, 2016. – 124 с.

16) Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / И.Б. Тесленк; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. – 80 с.

17) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер, 2018. — 400 с:

18) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2017. — 432 с.

19) Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования/ Г. М. Шеламова. — 7-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2017. — 160 с.

20) Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. 2-е изд. / П.Экман — СПб.: Питер, 2018. — 334 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/206436>