

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/253324>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

Введение 3

1. Основные сведения и характеристика деятельности Общества с ограниченной ответственностью «Транзит Ойл» 5

1.1. Характеристика деятельности ООО «Транзит Ойл» 5

1.2. Производственно-технологическая специализация организации 6

1.3. Миссия, цели и задачи деятельности ООО «Транзит Ойл» 1 7

2. Анализ управления персоналом ООО «Транзит Ойл» и разработка предложений по его совершенствованию 9

2.1. Исследование управления персоналом ООО «Транзит Ойл» 9

2.2. Оценка управления персоналом ООО «Транзит Ойл» 11

2.3 Разработка предложений по совершенствованию управления персоналом ООО «Транзит Ойл» 14

3. Работа обучающегося за время прохождения производственной практики 18

Заключение 21

Список использованной литературы 23

Анализируя возрастной состав сотрудников компании «Транзит Ойл», можно сделать вывод, что основную долю составляют муниципальные служащие в возрасте 40-50 лет, их доля составляет 35%, далее по численности идут служащие в возрасте 30-40 лет – 29%.

Директор магазина ООО «Транзит Ойл» придерживается демократического стиля руководства. Эта методика руководства основывается на том, что все сотрудники компании принимают участие в жизни организации. В задачу начальства входит равномерное разделение ответственности между всеми участниками трудового процесса.

Многие психологи утверждают, что этот стиль является одной из самых эффективных моделей управления. Анализ эффективности различных методик управления показал, что рассматриваемый вариант позволяет в несколько раз увеличить результативность труда работников. [8]

Начальство, полностью доверяет своим сотрудникам и принятым ими решениям. В таком коллективе царит равноправие, а все труженики принимают активное участие в решении всех важных вопросов, стоящих на повестке дня.

Использование этой методики подразумевает создание доверительной связи между работником и администрацией. Эта связь основывается на взаимопонимании между всеми участниками рабочего процесса. [5]

Демократический стиль управления позволяет находить новые способы решения административных вопросов, благодаря участию в обсуждении каждого работника. Именно этим объясняется желание начальства выслушать мнение всех тружеников.

Подобный подход гарантирует повышение качества работ и ускорение внутренних процессов. Выбор этой модели поведения означает, что руководство компании будет применять методы убеждений и стимулирования подчиненных, вместо попыток навязывания собственных решений.

Этот метод подразумевает использование штрафных санкций только в той ситуации, когда управляющий перепробует все остальные доступные методы. [3]

Все решения принимаются с учетом потребностей работников. Доброжелательное отношение способствует росту инициативности и активности тружеников.

Человек, полностью удовлетворенный своей работой, стремится повысить свои профессиональные навыки и результаты труда. В такой атмосфере, каждый человек довольствуется собственным положением.

2.2. Оценка управления персоналом ООО «Транзит Ойл»

Сотрудники отмечают открытость коллег в коллективе, в том числе и руководители. При возникновении

каких-либо вопрос сотрудник может обратиться без проблем к вышестоящему руководству, непосредственному начальнику, который подскажет как поступить в сложившейся ситуации.

В анализируемой компании регулярно проходят собрания, в зависимости от отдела зависит регулярность их проведения. Так, например, в отделе продаж собрания проходят каждую неделю, а в отделе маркетинга каждый месяц. По большей части эти собрания носят информационный характер, чтобы сотрудники компании были в курсе дела.

Практически отсутствуют мероприятия для коллектива компании. Объединяющим организационным событием является лишь Рождество, состоящее из официальной части, на которой подводят итоги уходящего года и развлекательной. Данные мероприятия только для сотрудников фирмы, семейных мероприятий не создается.

Для улучшения профессиональных навыков проводится ряд мероприятий в компании Транзит Ойл. В тест-драйвах новых автомобилей могут принимать участие сотрудники.

Формального наставничества в фирме не существует, со стороны руководства частично регулируется процесс адаптации сотрудников.

Новому сотруднику выдается брошюра «Курс начинающего сотрудника».

Система оценивания деятельности сотрудников компании построена со стороны руководства следующим образом: так дирекция ставит цели, а потом оценивает их достижение. причем рассматривается не успех конкретного сотрудника, а компании в целом. Результаты влияют на годовую премию. Распределение премии между сотрудниками происходит согласно их окладам, то есть применяется фиксированный процент доплаты к окладу.

Сотрудники компании отмечают высокую мобильность в компании, так продвижение по карьерной лестнице зависит не от того, сколько проработал сотрудник, а от того, как он себя показал в работе. Поэтому даже недавно устроившийся сотрудник, отлично зарекомендовавший себя, может рассчитывать на повышение по службе.

Помимо льгот социального пакета в компании Транзит Ойл предусмотрены скидки на автомобили данной марки. Которые предоставляются все сотрудникам, независимо от того, сколько они проработали в компании.

Компании можно рекомендовать проводить корпоративные праздники более часто. Ведь о необходимости корпоративов говорят руководители как больших, так и маленьких фирм.

Рассмотрим решению каких задач способствует корпоративный праздник:

- 1) Подтверждение успеха.
- 2) Закрепление образцов правильного поведения.
- 3) Адаптация в организации.
- 4) Усиление мотивации.
- 5) Сплочение коллектива.
- 6) Выражение признательности.
- 7) Развлечение.

Компания известна открытыми лекциями, которые может посетить или удаленно прослушать любой из сотрудников компании. Транзит Ойл невероятно открыта для получения новых знаний и идей. Если вы будете тратить свое время с пользой, то сможете изучить очень многое, – рассказывает один из сотрудников компании. – На этих лекциях были вещи, которые я знал, а были и такие, о которых услышал впервые. Ведущие эксперты в той или иной области являются коллегами, и они будут рады помочь и поговорить.

В компании существует отдел внутренней техподдержки TechStop, помогающий сотрудникам решать технические проблемы на рабочем месте. Отдел работает 24 часа в сутки и 7 дней в неделю. Один из сотрудников описывает TechStop, как «эффективное решение простых проблем, которые могут застопорить работу. К примеру, если вы забыли зарядное устройство для ноутбука, просто обратитесь туда, и получите новое».

Сотрудники Транзит Ойл хорошо питаются, бесплатно получают здоровую и разнообразную пищу на завтрак, ланч, и даже на ужин, если остаются допоздна. Также есть множество безалкогольных кафе и баров, рассеянных по кампусам. Считается, что преимущества, которые дает бесплатная еда, не могут быть переоценены. Один из сотрудников Транзит Ойл, комментируя эту продовольственную привилегию, сказал, что она не только экономит время и деньги, но и позволяет лучше выстраивать отношения с коллегами. Также необходимо большее внимание уделять успехам в работе каждого сотрудника. В зависимости от этого начислять премии. Таким образом, сотрудники будут более мотивированы на успешную работу, при

этом будет повышаться производительность труда.

- 1) Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры/ А. А. Алексеев. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 247 с.
- 2) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2012-824 с.
- 3) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 292 с.
- 4) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». -М.: МИИТ, 2013. - 242 с.
- 5) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2017. — 316 с.
- 6) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2016. —268с.
- 7) Костенко, Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина; Южный федеральный университет. - Ростов-на Дону: Издательство Южного федерального университета, 2014. - 606 с.
- 8) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикста, 2015. — 560 с.
- 9) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2014. — 177 с.
- 10) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.
- 11) 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.
- 12) Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 415 с.
- 13) Разумов И.В. История менеджмента/ И.В. Разумов - Ярославль: ЯрГУ, 2014. - 120с.
- 14) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А. Семиглазов.-Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. -172 с.
- 15) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». - Саратов, 2014. - 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, 2003. — 400 с:
- 18) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2014. — 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», 2007. — 160 с.
- 20) Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. 2-е изд. / П.Экман — СПб.: Питер, 2013. — 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/253324>