

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/375300>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Менеджмент

Введение 3

1. Анализ внутренних и внешних факторов 4

2. Анализ конкурентоспособности 13

3. Анализ текущего и стратегического планирования и контроля 15

Заключение 19

Список литературы 20

База практики – ООО «Фрегат».

Организационно-правовая форма: общество с ограниченной ответственностью.

Полное наименование предприятия: общество с ограниченной ответственностью «Фрегат».

Сокращенное наименование предприятия: ООО «Фрегат».

Основной вид деятельности предприятия: строительно-монтажные работы.

Предприятие осуществляет такие виды деятельности:

- строительство жилых и нежилых зданий,
  - производство электромонтажных работ,
  - производство санитарно-технических работ,
  - монтаж отопительных систем и систем кондиционирования воздуха;
  - производство кровельных работ,
- И другие.

Клиентами организации являются как юридические,

Основная цель предприятия: удовлетворение общественных потребностей юридических и физических лиц в работах, товарах и услугах и получение прибыли, завоевание лидирующего положения на рынке электромонтажных работ на территории Новосибирской области. На основе основной цели разработаны цели компании по отдельным направлениям (рисунок 1).

В своей деятельности ООО «Фрегат» опирается на:

- Конституцию РФ;
- Гражданский Кодекс;
- Законы РФ;
- Постановления правительства РФ;
- Устав предприятия;

Наличие стройной системы ценностей и норм поведения позволяет организации создать единый вектор движения и развития компании ее сотрудников: профессионализм, открытость, надежность, социальная ориентированность, стабильность и устойчивость.

ООО «Фрегат» имеет линейно-функциональную организационную структуру. Организационная структура ООО «Фрегат» представлена на рисунке 2.

Вертикальная дифференциация в управлении связана с разделением на уровне связи, построенным в иерархическом порядке (руководитель верхнего уровня управляет деятельностью нижележащих уровней). Горизонтальная дифференциация отражает разделение сфер управления по направлениям, требующие специализированных знаний и умений.

Высшим органом Общества является Общее собрание участников Общества.

К компетенции Общего собрания участников Общества относятся определение основных и приоритетных направлений деятельности Общества и т.п.

Единоличным исполнительным органом Общества является Директор Общества, который избирается Общим собранием участников Общества сроком на 3 года.

Производственно-технический отдел осуществляет производственную деятельность предприятия.

Отдел сбыта:

- организация сбыта продукции;

- формирование сбытовой сети;
- подготовка и заключение договоров на реализацию продукции;
- планирование поставок продукции в соответствии с заключенными договорами.

Финансово-экономический отдел:

- обеспечение эффективного планирования деятельности всех структурных подразделений и Общества в целом на основе оптимального использования ресурсов с целью получения прибыли;
- организация работы по планированию, бюджетированию, оперативному учету и анализу основных технико-экономических и финансовых показателей деятельности Общества текущего и перспективного периодов;
- осуществление и систематическое совершенствование работы по экономическому планированию, бюджетированию, прогнозированию будущих объемов производства, планированию затрат, необходимых для осуществления прибыльной деятельности предприятия. Укрепление финансовой дисциплины и стимулирование более эффективной работы структурных подразделений в интересах предприятия в целом;
- выявление и использование резервов производства, перспектив развития Общества и последствий текущих управленческих решений.

Бухгалтерия:

- ведение бухгалтерского, налогового и управленческого учета финансово-хозяйственной деятельности Компании;
- формирование и сдача бухгалтерской, налоговой и управленческой отчетности финансово-хозяйственной деятельности Компании;
- взаимодействие с государственными налоговыми и иными органами в пределах своей компетенции.

Отдел персонала:

- реализация политики Компании в области управления персоналом в соответствии со стратегией и текущими планами его развития;
- оптимизация организационной структуры Компании, формализация отношений внутри Компании;
- обеспечение Компании персоналом;
- формирование и развитие системы оценки персонала;
- формирование и развитие системы профессионального обучения персонала Компании;
- совершенствование корпоративной культуры Компании;
- обеспечение юридически грамотного кадрового документооборота в Компании.

Юридический отдел осуществляет юридическое сопровождение деятельности предприятия.

Таким образом, организационная структура предприятия позволяет эффективно осуществлять деятельность предприятия, функции подразделений не дублируются.

В компании все отделы взаимосвязаны; идет подчинение к высшему руководству; каждый отдел отвечает за выполнение своей функции.

Среднесписочная численность персонала составляет 42 человека.

Проанализируем качественный состав трудовых ресурсов, распределение работающих по возрасту.

Возрастная структура персонала в динамике меняется незначительно. Наибольший удельный вес занимают работники в возрастной категории от 40 до 50 лет (рисунок 3).

Исходя из данных рисунка 4 видно, что уровень образования персонала в 2022 году достаточно высокий: 63,4% имеют высшее образование, а 34,2% – среднее специальное образование.

Таким образом, общая численность персонала компании составила в 2022 году 42 человека. При этом в структуре персонала наибольший удельный вес занимают работники в возрастной категории от 40 до 50 лет; уровень образования персонала в 2022 году достаточно высокий: 63,4% имеют высшее образование, а 34,2% – среднее специальное образование.

За исследуемый период изменений коэффициента обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «Фрегат» не наблюдается, при этом можно отметить недостаточную обеспеченность трудовыми ресурсами, что негативно влияет на эффективность деятельности предприятия.

1. Акмаева, Р.И. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Р.И. Акмаева – М.: Русайнс, 2020. – 256 с.
2. Бараненко, С.П. Стратегический менеджмент. / С.П. Бараненко. – М.: Центрполиграф, 2019. – 480 с.
3. Гуськов, Ю.В. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / Ю.В. Гуськов. – М.: Альфа-М, 2019. – 448 с.
4. Курлыкова, А. В. Стратегический менеджмент: Учебное пособие / А.В. Курлыкова. – М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 176 с.
5. Литвак, Б. Г. Стратегический менеджмент: учебник для бакалавров / Б. Г. Литвак. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 507 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/375300>