

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/383871>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент в организации

Введение 3

Глава 1 Теоретические аспекты изучения кадрового обеспечения на предприятии 6

1.2 Факторы, влияющие на кадровое обеспечение предприятия 16

1.3.Способы и методы анализа кадрового обеспечения 17

Глава 2 Изучение особенностей кадрового обеспечения на предприятии ООО «СТМ» 21

2.1 Краткая характеристика предприятия по основным технико-экономическим показателям 21

2.2. Анализ состава и структуры кадров на предприятии 27

2.3 Поиск, отбор и найм персонала организации ООО «СТМ» 32

2.4 Планирование затрат на персонал и методы определения их эффективности на предприятии 35

2.5 Организация и проведение аттестации персонала на предприятии ООО «СТМ» 37

Глава 3 Совершенствование кадрового обеспечения на торговом предприятии ООО «СТМ» 41

3.1 Мероприятия, направленные на совершенствование кадрового потенциала 41

Заключение 44

Список использованных источников 46

Актуальность темы «Особенности кадрового обеспечения на торговом предприятии ООО «СТМ»» обусловлена тем, что торговая отрасль характеризуется высокой конкуренцией. Потребители имеют множество вариантов выбора, и успешное предприятие обязано предлагать не только качественные товары или услуги, но и обеспечивать высокий уровень обслуживания. Для этого требуется высококвалифицированный персонал, способный эффективно взаимодействовать с клиентами. Требования потребителей и рыночные тенденции постоянно меняются. Организации должны оперативно реагировать на эти изменения и подстраивать свой персонал под новые требования. Эффективное кадровое обеспечение позволяет предприятию быть гибким и адаптироваться к новым условиям.

Современные потребители ценят индивидуальный подход. Подбор и обучение персонала, способного предоставлять персонализированные услуги, становится все более важным. Это связано с ростом ожиданий клиентов и увеличением их требований к качеству обслуживания. Смена поколений на рынке труда, изменения в ценностях и ожиданиях работников, а также разнообразие культур и языков создают новые вызовы в области управления персоналом. Предприятия должны быть способными адаптироваться к этим изменениям, чтобы успешно привлекать, удерживать и мотивировать разнообразную рабочую силу. Кадровые расходы обычно составляют значительную часть операционных издержек предприятия. Поэтому оптимизация и эффективное управление кадровыми ресурсами становятся важными задачами для обеспечения финансовой устойчивости и прибыльности организации.

Все эти факторы делают тему кадрового обеспечения на торговых предприятиях критически важной для успешного бизнеса. Исследование и анализ этой темы позволяют выявить лучшие практики и разработать стратегии управления персоналом, которые способствуют повышению конкурентоспособности и устойчивости предприятия на рынке.

Цель преддипломной практики заключается в исследовании и анализе кадрового обеспечения на примере торгового предприятия ООО «СТМ» Для достижения этой цели были решены следующие задачи:

1.1 Рассмотреть теоретические аспекты кадрового обеспечения организации, определить его понятие, сущность и факторы, влияющие на него.

1.2 Исследовать способы и методы анализа кадрового обеспечения предприятия, что позволит объективно оценить текущее состояние и потенциал персонала.

1.3 Проанализировать особенности кадрового обеспечения на торговом предприятии ООО "Название предприятия", включая его характеристику, структуру, процессы поиска, отбора и найма персонала, а также методы планирования затрат на персонал и оценки их эффективности.

1.4 Предложить мероприятия, направленные на совершенствование кадрового потенциала предприятия, с учетом выявленных особенностей и проблем.

Глава 1 Теоретические аспекты изучения кадрового обеспечения на предприятии

1.1 Понятие и сущность кадрового обеспечения организации

Кадровое обеспечение предприятий предполагает наличие высококвалифицированного персонала, специализирующегося на разработке, реализации и обосновании управленческих решений. В рамках этой системы, важными компонентами являются процессы повышения квалификации и управления кадровой политикой в отношении профессионального и служебного продвижения [18, с. 34].

Кадровое обеспечение на предприятиях включает в себя следующие аспекты: отбор и найм персонала, их оценку и профессиональное развитие, а также формирование и использование кадрового резерва.

В условиях рыночной конкуренции качественные характеристики персонала становятся ключевым фактором, определяющим экономическое положение государственных учреждений [15, с. 198].

Привлечение персонала представляет собой задачу, заключающуюся в обеспечении потребностей организации в персонале, как с точки зрения качества, так и количества, с учетом временных и пространственных параметров. Эффективное сочетание задач предприятия с особенностями его работников играет важную роль в этом процессе. В мировой практике существуют специальные методы подбора персонала, включающие два разных вида деятельности: поиск и отбор персонала.

Подбор и размещение кадровых ресурсов представляют собой важные аспекты управления предприятиями и осуществляются руководящим персоналом. Этот процесс проводится на всех уровнях управления, начиная от бригадиров и заканчивая директорами, и включает в себя одновременную оценку деловых качеств кандидатов. Эффективность деятельности организации во многом зависит от тщательности проведения этого процесса [13, с. 154].

Система подбора и отбора персонала для предприятий включает в себя ряд взаимосвязанных мероприятий, направленных на формирование нужной рабочей силы для организации. Эти мероприятия включают в себя поиск и привлечение сотрудников, обладающих необходимыми профессиональными знаниями, навыками и способностями для решения поставленных задач, а также процедуры для определения кандидатов, наилучшим образом подходящих для организации.

Качество человеческих ресурсов, их вклад в развитие предприятий, достижение целей и качество производимой продукции или предоставляемых услуг в значительной мере зависят от эффективности работы по подбору и отбору персонала. Высокая технологичность и эффективность этой деятельности достигаются через использование правильных методов и критериев, четко разработанных процедур и инструкций, регулирующих работу менеджеров предприятий, что составляет систему подбора и отбора. Однако успешные результаты могут быть достигнуты только в том случае, если эти действия не только востребованы, но и получают полную поддержку и понимание со стороны руководства организаций. Формирование эффективной системы подбора и отбора персонала возможно лишь при участии квалифицированных специалистов [16, с. 130].

Сегодня, для предприятий становятся все более важными квалифицированные специалисты, которые понимают, что ключевым аспектом в производстве и предоставлении услуг являются потребности и спрос конкретных групп потребителей.

Под кадровым обеспечением предполагается наличие персонала, профессионально занимающегося постановкой, выработкой, обоснованием и принятием решений управленческого характера. В систему кадрового обеспечения входят мероприятия по повышению квалификации и кадровой политике в отношении профессионального и служебного продвижения [18, с.34]. Кадровое обеспечение государственных учреждений персоналом включает: подбор и отбор кадров, их оценку и профессиональное развитие, формирование и использование кадрового резерва. При рыночной конкуренции одним из основных факторов стали качественные характеристики персонала, определяющие экономическое положение государственных учреждений [15, с. 198]. Задача привлечения персонала состоит в обеспечении закрытия потребностей в персонале, как в качественном, так и количественном отношении с учетом времени и места, а также эффективное соединение характера решаемых предприятием задач с человеческой природой работников, которые выполняют поставленную задачу. Имеются специальные технологии подбора персонала, используемые в мировой практике, которые включают два разных вида деятельности по поиску и отбору персонала. Подбор и расстановка кадров являются важнейшими функциями управленческого цикла государственных учреждений, которые выполняются руководящим составом предприятий. Подбор кадров проводят все руководители от бригадира до директора, подбор кадров осуществляется с одновременной расстановкой с учетом деловых качеств. От того, насколько качественно проведен подбор, и расстановка кадров во многом зависит эффективность работы компании

[13, с.154]. Система подбора и отбора персонала, государственных и муниципальных унитарных предприятий состоит в совокупности взаимосвязанных мероприятий, которые позволяют обеспечить формирование требуемого для данной организации состава персонала. Мероприятия применяются с целью поиска и привлечения работников, которые обладают профессиональными знаниями, навыками, умениями, требуемыми для решения поставленных задач, а также совокупность последующих мер, направленных на выявление из их числа лиц, в наилучшей степени подходящих для целей организации. Насколько эффективно проводится работа по подбору и отбору персонала, в большой степени зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в развитие государственных и муниципальных унитарных предприятий, достижение целей, а также качество производимой продукции или реализуемых услуг. Высокая технологичность и эффективность работы по подбору и отбору новых работников может быть обеспечена правильно выбранными методами и критериями, тщательно отработанными процедурами и четкими инструкциями, которые регламентируют работу менеджеров государственных и муниципальных унитарных предприятий, т.е. правильно выстроенной системой подбора и отбора. Но подобное может быть достигнуто, если результаты этой деятельности не только востребованы, но и когда эта работа находит полное понимание и поддержку со стороны руководства государственных учреждений. Хорошие результаты в формировании системы подбора и отбора персонала возможны только, если этим занимаются люди, имеющие необходимый опыт и знания [16, с.130]. Сегодня все более необходимы государственным учреждениям высококвалифицированные специалисты, которые осознают, что главный ориентир производства и продажи услуг - это потребности и спрос конкретных групп потребителей. Кадровое обеспечение государственных учреждений предполагает наличие высококвалифицированного персонала, специализирующегося на разработке, реализации и обосновании управленческих решений. В рамках этой системы, важными компонентами являются процессы повышения квалификации и управления кадровой политикой в отношении профессионального и служебного продвижения [18, с. 34].

1. Конституция Российской Федерации [принята всенародным голосованием 12.12.1993] с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.garant.ru
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 28.03.2017) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.garant.ru
3. Налоговый кодекс Российской Федерации [часть первая] от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 28.12.2016) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.garant.ru
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30. 12. 01 г. №197-ФЗ (Электронный ресурс). - Режим доступа: www.garant.ru
5. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 30.06.2016) // Собрание законодательства РФ, 05.03.2007, N 10, ст. 1152.
6. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.garant.ru
7. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.garant.ru
8. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.garant.ru
9. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов. Методические рекомендации по внедрению ГОСТ Р 6.30-2003" (утв. Росархивом) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.garant.ru
10. Абакумов И.В. Методы оценки эффективности деятельности госслужащих Режим доступа: <http://cyberlenmka.ru/artide/n/metody-otsenkieffektivnosti-deyatelnosti-gossluzhaschih>
11. Алавердов, А. Управление человеческими ресурсами/ А. Алавердов - М: Синергия, 2018 - 211 с.
12. Бовыкин В. И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления/ В.И. Бовыкин - М.: Экономика, 2019. - 368 с
13. Волков Ю.Г. Социальная диагностика и социальная экспертиза (для бакалавров) / Волков Ю.Г. М.: Кнорус, 2017 г.-194 с.
14. Вырупаева Т.В.: Формирование системы критериальной оценки деятельности государственных и муниципальных служащих/ Т.в. Вырупаева// - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemykriterialnoy-otsenki-deyatelnosti-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyhsluzhaschih>

15. Дуракова, Е.Б. Управление персоналом/ Е.Б. Дуракова -М:Инфра-М, 2019 - 108 с.
16. Генкин Б. М. Эффективность труда и качества жизни: Учебное пособие. - СПб: СПб ГИЭА, 2015. - 112 с.
17. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом/ А.П. Егоршин - М:ИНФРА-М, 2018 - 111 с.
18. Карасев В.А. Совершенствование и унификация процессов управления персоналом/ В.А. Карасев// Образование - путь к успеху. Международный форум «YEES 2012». Сборник научных трудов. М., 2022- 89 с.
19. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом/А.Я. Кибанов - М:ИНФРА-М, 2019 - 143 с.
20. Котелевская И. Оценка эффективности деятельности государственных гражданских служащихРежим доступа: http://gov.cap.ru/home/25/admref_2_2.doc.
21. Кузьмина Т.В. Система менеджмента качества и управление персоналом/ Т.В. Кузьмина// Образование - путь к успеху. Международный форум «YEES 2012». Сборник научных трудов. М., 2022. С. 113-115
22. Крушельницкая А.В. Управление персоналом: учебное пособие / Крушельницкая О.В., Мельничук Д.П.- М.: «Кондор». - 2018. - 308 с.
23. Макринова Е.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Е.И. Макринова, А.Г. Васильев, А.С. Васильева. - СПб.: Троицкий мост, 2019. - 146 с.
24. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. ч. 2.: Управление персоналом / под ред. Сергеева П.И. - М.: «Ника», 2019. - 162 с. С.81-82
25. Лапшова, О. Управление человеческими ресурсами./ О. Лапшова - М:Юрайт, 2020 - с.154
26. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: учебное пособие/ Л.И. Лукичева: под ред. Ю.П. Анискина - М.: Омега-Л, 2020. - 430 с.
27. Мельников, И. В. Кадровик: оптимизация методов оценки и аттестации персонала/И. В. Мельников // Кадровик. 2021. - №10. - С. 18
28. Министерство труда и социальной защиты Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/>
29. Павлуцкий А.В. Управление развитием персонала: мифы и реалии/ А.В. Павлуцкий // Управление развитием персонала. - №1. - 2022. - С.26 - 31
30. Панина О.В. Совершенствование оценки и мотивации профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих как инструмент повышения открытости государственной службы / О.В. Панина// Вопросы теории и практики управления -2019. № 3. С. 103-108
31. Пестерева Н.М., Цветлюк Л.С., Надеина О.С. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих: монография / Н.М. Пестерева, Л.С. Цветлюк, О.С. Надеина. М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2018 -139 с.
32. Поршнева П.О. Ротация как средство мотивации/О.П. Поршнева // Директор по персоналу - 2019. - № 5- С. 19-21
34. Проблемы оплаты труда работников бюджетной сферы в России. Шарапова Н.В., Попова М.А. Актуальные направления фундаментальных и прикладных исследований. Материалы X международной научно-практической конференции: в 2-х томах. Научно-издательский центр Академический 2020 С. 132-136
35. Профессиональное обучение персонала / К. Г. Кязимов. - М. : ЭНАС, 21 - с. 198
36. Селивоненко О.Г., Мартынов Г.Н., Аттестация кадров государственных гражданских служащих: методы и оценки/ О.Г. Селивоненко, Г.Н. Мартынов. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/attestatsiya-kadrovgosudarstvennyhgrazhdanskih-sluzhaschih-metody-i-otsenki>
37. Суслов, Г. Управление персоналом организации/ Г. Суслов - М:Риор, 2019 - 130 с.
38. Управление персоналом. Карпов В.В., Моисеев А.В., Барчан Н.Н., Змиенко М.Е., Кизима В.М., Карасев В.А., Киселев Б.И., Чумаченко А.П., Смирнов Е.В., Окань И.Н., Останин О.В., Кусков Н.А., Усатенко О.В., Заварзина Г.Я., Хайбуллин И.Ф. М.: ВА РВСН им. Петра Великого, 2018. 359 с.
39. Филиппов В.Г. Кадровый менеджмент / В.Г. Филиппов // Кадровые решения, профессиональное издание, 208. - 34
40. Хмелевских Ю.А. Анализ методов оценки профессиональной пригодности персонала государственной гражданской службы Режим доступа: <http://journal-discurs.ru/files/arkhivzhurnal/Scientiflc-journal-Discourse-2017-6-8.pdf>
41. Чекалдин А.М. Анализ подготовки и повышения квалификации персонала организации/ А.М. Чекалдин // Вестник НГИЭИ - 2015 - № 11 (54). С. 92-99
42. Черкесова Э.Ю. Методы оценки персонала при формировании кадрового резерва / Э.Ю. Черкесова // В сборнике: Перспективы развития Восточного Донбасса. Материалы VI-й Международной и 64-й Всероссийской научно-практической

конференции. Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова, Шахтинский институт (филиал) ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова - 2018 - С. 369- 376.

43. Эффективность методов оценки кадрового потенциала органов местного самоуправления. Режим доступа:

<http://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-metodov-otsenkikadrovogopotentsiala-organov-mestnogo-samoupravleniya>

44. Шубина Е. А. Хозяйственный механизм социально-экономических систем в условиях конкуренции и стратегического выбора / Е.А. Шубина, Ю.Р. Николаева, М.С. Санталова, Е.В. Родионов. - ИПЦ «Научная книга» , 2019.- 98

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/383871>