

*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/439160>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Организационная культура и бизнес-этикет

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ 6

2. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ООО «ЭЛИТА» И ЕГО КАДРОВОГО СОСТАВА 7

3. ПРОГРАММА И ХОД ДИАГНОСТИЧЕСКОГО (АНАЛИТИЧЕСКОГО) ИССЛЕДОВАНИЯ 14

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ 15

5. ВЫЯВЛЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИХ РЕШЕНИЮ 28

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 33

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 35

Организационная культура является основой для изучения управленческой тематики на научном уровне. Изучение основных проблем организационной, процессной и кадровой сфер управления формирует теоретическую и концептуальную основу организационной культуры.

Организационная культура во многом определяет компетентность предприятия, векторы и перспективы его развития в динамичных условиях внешней среды, особенности его поведения в различных ситуациях, степень и форму его взаимодействия с другими предприятиями.

Субъектом социокультурного процесса является социальная организация с ее философией и миссией, системой ценностей, норм и традиций.

Организационная культура - это феномен, который придает порядок и согласованность функционированию социальных организаций разного уровня, оказывает непосредственное влияние на эффективность деятельности любого экономического субъекта, влияет на конечные результаты работы предприятия, способствует формированию его имиджа, влияет на качество предоставляемых услуг и работ и т.д.

Организационная культура является важным элементом системы управления с определенными структурами, функциями и системами координации, которые взаимосвязаны от целей организации.

Однако организационную культуру не стоит рассматривать только в узком смысле - как культуру конкретной компании. Это связано с тем, что культура существует на всех уровнях общества, и в единой системе организационной культуры не должно быть разобщенности социальных функций.

В современной развивающейся экономике услуг менеджеры сталкиваются с необходимостью предоставления услуг как в государственном, так и в частном секторах, качественного и высококвалифицированного обучения персонала. высоким уровнем развития персонала.

Формирование этих типов и форм взаимодействия определяет организационную культуру и ее изучение как одну из ключевых тем и направлений, формирующих всеобъемлющее видение корпоративной культуры в обеспечении реализации миссии организации в экономике услуг. В данном издании определены и освещены типы организационной культуры, методы диагностики организационной культуры, методы формирования и поддержания организационной культуры, вопросы организационных изменений и их влияние на организационную культуру, а также модели влияния организационной культуры на эффективность предприятия.

Производственная практика студента проводится с целью закрепления теоретических знаний, полученных в процессе обучения; приобретения практических навыков, компетенций и опыта деятельности по направлению подготовки; ознакомления на практике с вопросами профессиональной деятельности, направленными на формирование знаний, навыков и опыта профессиональной деятельности.

Производственная практика предусматривает закрепление и углубление знаний, полученных обучающимися в процессе теоретического обучения, приобретение ими необходимых умений практической работы по избранной специальности, овладение навыками профессиональной деятельности, приобретение практического опыта.

Производственная практика проходила в ООО «Элита».

Объект исследования: ООО «Элита»

Предмет исследования: система управления персоналом в компании ООО «Элита».

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

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- дать общую характеристику компании ООО «Элита»;
- провести анализ кадрового состава ООО «Элита»;
- проанализировать организационную культуру компании ООО «Элита»;
- разработать рекомендации по совершенствованию организационной культуры.

Яндекс Маркет — один из пяти популярных маркетплейсов России, который продает больше 57 млн товаров. Покупатели забирают заказы в пунктах выдачи — сейчас по всей стране работает более 13 000 ПВЗ.

ООО «Элита» является пунктом выдачи товаров, заказанных на платформе Яндекс.Маркет.

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

- основную часть персонала составляют сотрудники, имеющие среднеспециальное 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%.

Систематизируя приобретенные данные, необходимо сделать вывод, что необходимо увеличивать квалификацию сотрудников.

Кроме того, специальное внимание следует посвятить периоду подбора сотрудников, определенное внимание при этом уделять показателю образования, эрудиции, уровню знаний потенциальных работников.

Проанализируем систему сотрудников ООО «Элита», продемонстрированную на рисунке 2.

Цель исследования состоит в разработке рекомендаций по развитию организационной культуры компании ООО «Элита».

Задачи исследования:

1. Охарактеризовать основные направления деятельности персонала ООО «Элита».
2. Провести анализ организационной культуры ООО «Элита».
3. Определить основные направления и мероприятия по развитию организационной культуры ООО «Элита».

Ход исследования:

1. Анализ документов (федеральных, региональных и локальных документов, связанных с деятельностью организации).
2. Анализ специфики существующей организационной культуры в ООО «Элита».

Методы исследования: анкетирование, которое направлено на изучение развития организационной культуры в организации.

Корпоративная культура ООО «Элита» похожа на демократичную корпоративную культуру западных компаний.

Общие черты:

- 1) Участие в процессе. Если вы заметили, что что-то идет не так или не работает должным образом, всегда сообщайте об этом ответственному лицу.
- 2) Открытый офис. Гостям рады, если они не мешают сотрудникам работать и не разглашают конфиденциальную информацию.
- 3) Конфликт между личными и профессиональными интересами.

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации: федеральный закон РФ от 31.07.1998г. № 145-ФЗ в ред. ФЗ РФ от 02.02.2006г. № 19-ФЗ // СЗ РФ. – 1998. – № 31. – Ст.3823; СЗ РФ. – 2006. – № 6. – Ст.636.

2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч.2.: федеральный закон РФ от 05.08.2000г. № 117-ФЗ в ред. ФЗ РФ от 31.12.2005г. № 201-ФЗ // СЗ РФ. – 2000. – № 32. – Ст.3340; СЗ РФ. – 2006. – № 1. – Ст.12.

3. Анисимов, С.А. Макроэкономический анализ и прогнозирование поступлений в бюджет налога на добавленную стоимость / С.А. Анисимов // Финансы. – 2018. – № 4. – С. 21-22.

4. Афанасьев, М. Бюджетная реформа в России: первые итоги и возможные перспективы / М. Афанасьев, И. Кривоногов // Вопросы экономики. – 2017. – № 11. – С. 57-69.

5. Бюджетный процесс на новом этапе / Материалы расширенного заседания коллегии Министерства финансов Российской Федерации 26 апреля 2016 г. // Финансы. – 2016. – № 5. – С. 20-27.

6. Гвызин, О.Л. Прогноз доходной составляющей федерального бюджета на территории субъекта Российской Федерации / О.Л. Гвызин // Финансы. – 2017. – № 2. – С. 18-19.

7. Годин, А.М. Бюджетная система РФ: учебник. – 4-е изд., исправл. и доп. / А.М. Годин, В.П. Горегляд, И.В.

- Подпорина. – М.: издательско- торговая корпорация «Дашков и Ко», 2015. – 568 с.
8. Давлетшина, Л.М. Государственный заказ как инструмент проведения промышленной политики: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Л.М. Давлетшина. – Казань, 2017. – С. 7.
9. Лермонтов, Ю.М. Планирование поступлений налога на прибыль в федеральный бюджет / Ю.М. Лермонтов // Налоговая политика и практика. – 2015. – № 1. – С. 41-43.
10. Нешитой, А.С. Бюджетная система РФ: учебник / А.С. Нешитой. – М.: издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2018. – 308 с.
11. Поляк, Г.Б. Территориальные финансы: учебник / Г.Б. Поляк. – М.: издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2017. – 479 с.
12. Управление персоналом в России: 100 лет после революции. Книга 5: монография / под ред. проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 290 с.
13. Управление персоналом в России: концепции новой нормальности. Книга 8: монография / под ред. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 248 с.
14. Управление персоналом организации. Технологии управления развитием персонала: учебник / Т.М. Храмова, О.П. Ходенкова, О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова. – М.: ИНФРА-М, 160 с.
15. Формирование рынка труда в Республике Татарстан: теория и практика: монография / Т.А. Шарифуллина, Ю.Г. Одегов, О.М. Краснова [и др.]; под ред. С.С. Ильина. – Казань.: Познание, 2018. – 270 с.
- III. Текущий архив:
16. Устав организации ООО «Элита»
17. Положение о структурном подразделении ООО «Элита»
18. Положения о заработной плате, ООО «Элита»
19. Программы, планы организации ООО «Элита»
20. Отчеты о выполнении планов, программ организации ООО «Элита»
- IV. Источники удаленного доступа:
21. Аюпова, Г.Ф. Оценка эффективности деятельности государственных служащих / Г.Ф. Аюпова, Т.Р. Ханнанова. – [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://isei.communityhost.ru>, свободный – дата обращения 02.10.2019 г.
22. Барциц, И.Н. Показатели государственного управления / И.Н. Барциц. – [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.pvlast.ru>, свободный – дата обращения 08.09.2019 г.
23. Вобен К.П. Дом Бурбонов / К.П. Вобен; пер. с фр. Х. Эн-Кенти. – [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.alexander6.ru/alexander>, свободный – дата обращения 22.11.2019 г.

*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/439160>