

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и управления

ОТЧЕТ

о прохождении учебной практики
(тип: практика по получению первичных профессиональных умений
и навыков)

Наименование профильной организации: ЧУП «Ариун-Мастер»

Срок прохождения практики: с 08.05 2023г. по 04.06 2023г.

Руководитель практики: Лара Михаил Николаевич Ларин
(от профильной организации, ФИО полностью, подпись)

Руководитель практики: Коротков Алексей Георгиевич
(от ВУЗа, ФИО полностью, подпись)

Студент группы: Но 201511

Курс, форма обучения: 3 курс, заочная форма

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Ситникова Валерия Андреевна
(ФИО студента, подпись)

Дата защиты отчёта: _____

Оценка за прохождение практики: _____

Москва 2023г.

Содержание:

I. . Введение

1. Краткая характеристика организации

1.1 Наименование и месторасположение организации

II. Основная часть

2.2 Организационная правовая форма

2.3 Направление деятельности

3. Внутренняя среда организации

3.1 Формулировка и обоснование миссии

3.2 Система целей организации

3.3 Организационная структура управления

3.4 Организационная культура организации

4. Внешняя среда организации

4.1 Таблицы организации

4.2 Организация работы с конкурентами

5. Система работы с персоналом

5.1 Принципы управления, применяемые руководством

5.2 Применяемые методы управления персоналом

5.3 Применяемый руководством стиль управления

6. Функции управления, реализуемые в организации

6.1 Характеристика основных функций (планирование, организация, мотивация, контроль)

III. Заключение

1. ВВЕДЕНИЕ

Учебная практика является важнейшей частью учебного процесса. Основной целью учебно-ознакомительной практики является сбор и аналитическая обработка материала, систематизация и закрепление знаний, полученных в период обучения, а также сбор данных необходимых для написания курсовой работы.

Из этого следует, что в данное время особо острой проблемой, стоящей перед предприятиями, является создание отделов по управлению персоналом, отвечающих требованиям современного менеджмента, собственных эффективных систем обучения, переподготовке и повышению квалификации персонала, так как созданная в советские времена система их профессиональной подготовки в настоящее время не актуальна. Так как до недавнего времени это понятие повышение эффективности управление персоналом практически отсутствовало в управленческой практике, хотя в каждой организации существовала подсистема управления персоналом

Для повышения качества управления персоналом необходимо решить ряд проблем, связанных с изменением в системе управления персоналом. Поэтому особую важность и практическую значимость приобретает повышение эффективности управления персоналом. Управление персоналом должно все меньше основываться на административных методах управления, а все более ориентироваться на кадровую политику, базирующуюся на систему интересов сотрудников. Из этого следует, что необходимы новейшие знания и эффективные технологии в области управления человеческими ресурсами, методы формирования и управления коллективом, изучение современных технологий работы с персоналом.

Задачи прохождения практики:

1) обобщение, систематизация и закрепление теоретических знаний на основе изучения опыта работы Частного предприятия " Аргун Мастер Транзит" пер. Комсомольский, дом. 2, г. Узда РБ,

BY570LMP30130000628400000933, ЦБУ703 ОАО “Белгазпромбанк”,
(БИК/ВІС) OLMPBY2X,

- по его основным направлениям деятельности;
- сбор показателей для проведения анализа основных результатов деятельности
- анализ процесса управления персоналом на предприятии;
 - приобретение практических навыков по совершенствованию управления персоналом
- сбор данных о создании и развитии данной фирмы;
 - выявление основных видов деятельности предприятия;
 - ознакомление с организационной структурой и функциями управления на уровне предприятия;
 - анализ фактических материалов, характеризующих производственную, финансовую, маркетинговую деятельность управления предприятием;
 - изучение стиля руководства организацией;
 - рассмотреть перспективы дальнейшего развития предприятия;
 - подбор необходимых материалов для написания отчета о прохождении практики.

Источниками формирования имущества Частного предприятия " Аргун Мастер Транзит «являются:

- 1) имущество, закрепленное за предприятием на праве хозяйственного ведения;
 - 2) доходы, полученные от осуществления хозяйственной деятельности;
- «АРГУН Мастер Транзит» сформировано с целью осуществления деятельности, направленной на получение прибыли для удовлетворения экономических интересов сотрудников и интересов учредителя.

Юридический адрес организации: пер. Комсомольская, дом. 2, г. Узда РБ,
BY570LMP30130000628400000933, ЦБУ703 ОАО “Белгазпромбанк”,
(БИК/ВІС) OLMPBY2X,

УНП691330580

Общая площадь организации 252,1 кв. м, 53,9 кв. м занимает офисное помещение, 198,2 кв. м является складское помещение.

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Деятельность компании заключается в осуществлении комплексных работ по проектированию, строительству и современному оснащению бассейнов систем отопления, водоснабжения и вентиляции, включая консультации специалистов, подбор и поставку оборудования, монтажные и пуско-наладочные работы, сервисное обслуживание.

Предприятие более десяти лет работает на рынке плавательных бассейнов и оборудования. За это время нами накоплен большой опыт в области строительства, комплектации, монтажа и эксплуатационного сервиса, плавательных бассейнов частного и общественного назначения, вплоть до спортивных бассейнов, аквапарков и небольших купелей. Ассортимент нашей компании подобран в соответствии с требованиями и позволяет удовлетворить запросы наших заказчиков в полной мере и даже более того.

Использование организацией передовых технологий и новейших разработок ведущих европейских производителей дает возможность претворять на практике любые пожелания клиента.

Основными видами нашей деятельности являются:

- 1) проектирование и строительство стационарных бассейнов;
- 2) продажа композитных бассейнов и павильонов;

- 3) продажа сборных бассейнов, сборка и установка (1-7 дней);
- 4) ремонт, реконструкция бассейнов (гидроизоляция, смена покрытия, замена пленки, оборудования);
- 5) поставка оборудования и материалов для строительства бассейнов;
- 6) монтаж оборудования бассейнов, водоподготовка, пуско-наладка оборудования;
- 7) сервисное обслуживание бассейнов (уборка, чистка бассейна, контроль состояния воды, зимняя консервация и весенняя разконсервация);
- 8) продажа и доставка химии для бассейнов;
- 9) строительство турецкой бани (хаммама).

Имущество составляют основные и оборотные средства, а также иные ценности, стоимость которых отражается на самостоятельном балансе предприятия и формируется из собственных и заемных средств. Предприятие ведет бухгалтерскую и статистическую отчетность. Бухгалтерский учет на предприятии ведется в соответствии с едиными методологическими основами и правилами, установленными Законом "О бухгалтерском учете", положениями по ведению учета и отчетности в РФ, регулирующими порядок учета различных объектов бухучета, Планом счетов бухгалтерского учета.

Главой предприятия является директор, который осуществляет свою трудовую деятельность в пределах предоставленных ему полномочий, проводит деловые сделки, заключает договора, подписывает трудовые договора с новыми сотрудниками. Также издает приказы и распоряжения, обязательные для исполнения работниками предприятия.

В подчинении директора находятся главный бухгалтер, коммерческий директор, технический директор, руководитель отдела продаж, руководитель отдела кадров, юрист.

Главный бухгалтер осуществляет организацию бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Технический директор осуществляет подготовку, разработку и контроль.

Коммерческий директор руководит работами по обеспечению организации необходимыми для осуществления своей деятельности оборудованием, комплектующими и материалами, контролирует рациональное их использование.

Руководитель отдела продаж осуществляет контроль выполнения плана продаж, разрабатывает мероприятия для повышения продаж, проводит презентации и переговоры с потенциальными клиентами.

Руководитель отдела кадров организует управление, формирование, эффективное использование и развитие персонала.

Краткая характеристика предприятия

В период с 27 июня по 24 июля я проходила учебно-ознакомительную практику в Частном предприятии "Аргун мастер" располагается по адресу: пер. Комсомольская, дом. 2, г. Узда РБ, BY570LMP30130000628400000933, ЦБУ703 ОАО "Белгазпромбанк", (БИК/ВІС) OLMРBY2X, УНП691330580. Частное транспортное унитарное предприятие " АРГУН Мастер Транзит». Здесь проживает население разных возрастов, жители имеют средний достаток. Рядом располагаются различные предприятия: АЗС, детский сад, автомойка, административное здание. Сотрудники предприятий посещают кафе во время обеда. Из плюсов можно выделить то, что сюда можно добраться практически из любой точки города, но подъезды к нему не удобны, что можно отнести к минусам месторасположения. Также к минусам можно отнести то, что немногие люди знают о существовании кафе, в этом районе маленькая проходимость людей, что немаловажно для этого предприятия, и в основном его посещают постоянные клиенты, живущие по соседству.

Данное предприятие было основано 21.02.2013 (9 лет со дня регистрации). Когда фирма уже перестает заполнять выбранный ею сегмент рынка и пытается сохранить имеющуюся долю рынка под своим контролем.

Сфера деятельности предприятия – предоставление строительных услуг.

Предприятие было создано с целью удовлетворения общественных потребностей людей в услугах строительства и получения из этого максимальной прибыли.

Внутренняя среда организации

Миссия организации является важнейшей составляющей стратегического плана развития любой компании. Она определяет основную цель фирмы. Миссия — смысл существования компании с позиции удовлетворения потребностей клиентов, реализации конкурентных преимуществ, мотивации сотрудников фирмы. Миссия Частного унитарного предприятия "Мастер Транзит" в общем смысле — это предложить клиентам качественные услуги по сверх приемлемых цен.

Наряду с миссией организации необходимо рассмотреть ее систему целей, которая представлена в таблице.

Таблица 1 – Система целей организации

Цели	Характеристика целей
экономические	рост прибыльности
маркетинговые цели	привлечение новых клиентов
административные цель	достижение высокой управляемости организацией, надежного взаимодействия между сотрудниками, слаженности в работе, дисциплины
социальные цели	создание благоприятных условий труда, жизни и отдыха работников

Цели в данной таблице представлены, начиная от самой приоритетной до самой малозначимой. Следовательно, главной целью данной организации является рост прибыльности, привлечение клиентов, а условию труда сотрудников уделяют самое наименьшее внимание.

Важным вопросом во внутренней среде организации является организационная структура управления. Организационная структура управления — совокупность специализированных функциональных подразделений, взаимосвязанных в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Далее, в целях изучения организации, я хочу рассмотреть организационную культуру организации. Организационная (корпоративная) культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации, и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются членам организации через символические средства духовного и материального окружения организации. Из элементов организационной культуры рассматриваемого мной предприятия я могу выделить эмблемы организации, униформу, лозунг предприятия. На предприятии существуют укоренившиеся ценности и нормы: несколько дней в неделю проводить планерку, поздравлять своих сотрудников с днём рождения или другим значимым событием, проводить день борьбы с возражениями. Организационную культуру данного предприятия я бы охарактеризовала как слабую, так она практически не содержит общих ценностей и норм, они легко поддаются внутреннему и внешнему влиянию. Такая культура разъединяет участников организации, затрудняет процесс управления.

Внешняя среда организации

Возможности организации для осуществления намеченных планов, как известно, определяются состоянием ее внешней и внутренней среды. Изучив внутреннюю среду, я хочу проанализировать внешнюю среду данного предприятия. Внешняя среда характеризуется отношениями с поставщиками, заказчиками и конкурентами, т. е. в конечном итоге возможностями и угрозами.

В данном предприятии, как и в любом другом, многое зависит от поставщиков материалов. Поиск поставщика подразделяется на несколько этапов: поиск потенциальных поставщиков, объявление конкурса, изучение рекламных материалов, посещение выставок, переписка, налаживание личных связей с потенциальными поставщиками. Затем определяется список возможных поставщиков. Руководство остановилось на наиболее подходящем и надежном варианте.

Внешняя среда предприятия также зависит от влияния на нее конкурентов. Конкурентов по близости с предприятием я насчитала немного, но у них были определенные преимущества, они располагались около проезжей части, их было легко обнаружить. Все эти факторы обеспечили высокую конкурентоспособность предприятия.

В этой главе мы изучили факторы, влияющие на внешнюю среду предприятия и можно сделать вывод, что организация сотрудничает только с проверенными поставщиками и обладает достаточной конкурентоспособностью того же уровня.

Система работы с персоналом

Чтобы разобраться в этой теме, надо первым делом рассмотреть принципы управления персоналом.

Таблица 2 – Принципы управления

Принципы	Характеристика принципов	Проявление в деятельности руководства
Дисциплина	Дисциплина предполагает послушание и уважение к достигнутым соглашениям между фирмой и её	Четкое и ясное понимание между сотрудниками, базирующееся на уважении к правилам и договоренностям,

	работниками. Дисциплина также предполагает справедливо применяемые санкции	существующим в организации
Принцип единоначалия в управлении и коллегиальности в выработке решений	Любое принимаемое решение должно разрабатываться коллегиально (или коллективно)	Для каждого должностного лица в данной организации руководитель устанавливает точную ответственность за выполнение определенных и точно очерченных работ

Продолжение таблицы 1

Принципы	Характеристика принципов	Проявление в деятельности руководства
Принцип демократического централизма	Соотношение прав и ответственности между руководителем и коллективом	Существует определенная степень самостоятельности и ответственности каждого должностного лица перед руководителем
Принцип вознаграждения персонала	Оплата должна отражать состояние организации и стимулировать людей на работу с отдачей.	Проведение мотивационных предприятий, ежемесячные премии и поощрения, организуемые руководством предприятия

Справедливость	Это сочетание доброты и правосудия	Руководство подходит к рабочим справедливо и по-доброму
----------------	------------------------------------	---

По моему мнению, руководство организации придерживается административной школы в управлении.

Далее рассмотрим основные методы управления персоналом, применяемые руководством данного предприятия. Методы управления — это способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления организацией.

Таблица 3 – Методы управления персоналом

Методы	Характеристика метода	Чем определяется в данной организации
Экономические методы	Способы воздействия на персонал на основе использования экономических законов	Материальное стимулирование, стимулирующие выплаты
Административно-правовые методы	способы воздействий на персонал, основанные на властных отношениях, дисциплине и системе административно-правовых взысканий	материальная ответственность, предупреждения, дисквалификация
Социально-психологические методы	Способы на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии и психологии.	Акцент на личностные качества сотрудника, партнерство. Такие методы как внушение, убеждение,

	Методы направлены как на группу сотрудников, так и на отдельные личности.	принуждение, похвала, просьба.
--	---	--------------------------------

Изучив методы управления персоналом в пределах данного предприятия, я пришла к выводу, что больше всех используются социально-психологические методы, что не очень хорошо отражается на организации персонала.

Следующее, на что я хочу обратить своё внимание, это стиль управления руководителя. Стиль управления — типичная манера и способ поведения руководства. Изучив некоторые факторы, я пришла к выводу, что руководитель, скорее всего, использует демократический стиль в управлении, так как решение принимается коллегиально, когда руководитель советуется с подчиненными, совместно приходят к единому мнению, функции контроля распределяются совместно.

Функции управления, реализуемые в организации

И в завершении я хотела бы рассмотреть 4 основные функции управления относительно данной организации:

1) Планирование включает в себя установку целей и задач, разработку стратегий, а так же определение необходимых ресурсов. Планирование в организации, на мой взгляд, развито слабо, цели и миссия существуют, но не прописаны пути их достижения и главные задачи указаны абстрактно.

2) Задачей функции организации является формирование структуры организации, а также обеспечение всем необходимым для ее нормальной работы — персоналом, материалами, денежными средствами. Функцией организации на предприятии занимаются менеджер по персоналу (обеспечение персоналом), менеджер по закупкам (обеспечение материалами). Предприятие довольно небольшое по своей структуре, следовательно, организация осуществляется лучше.

3) Функция мотивации включает деятельность, имеющую цель активизировать людей и побудить их эффективно трудиться. Эту функцию осуществляет администратор. На предприятии разработано множество мотивационных программ для персонала, которыми заинтересовываются абсолютно все работники.

4) Задачей функции контроля является количественная и качественная оценка и учет результатов работы организации. Контроль выступает как элемент обратной связи. Главный контроль в организации осуществляет директор и администратор, для этого несколько раз в неделю проводятся планерки и собрания, изучаются соответствующие документы. В кафе небольшая численность персонала, так что тут приветствуется и самоконтроль.

Кроме того, выделяют еще и специальные функции, которые обусловлены миссией организации. Здесь можно выделить коммерческую функцию, предполагающую предоставление своих услуг населению.

Организационная структура ООО " АРГУН Мастер Транзит" Компания осуществляет свою деятельность на рынке нескольких регионов. Также хорошо развита дилерская сеть.

Основные потребители компании – юридические и физические лица, государственные структуры. В 2022 г. компания активно участвовала в системе государственных и корпоративных закупок.

Рис.1



Успех компании в большой степени зависит от постоянного самообразования, неизменно высокое качество всей без исключения предлагаемой продукции, внимательное отношение к выполнению заказов индивидуальных и корпоративных клиентов.

В настоящее время существует жесткая конкуренция между компаниями. И победит в этой конкуренции тот, кто сможет обеспечить максимально высокое качество своей деятельности. Поэтому главная цель организации – наличие и преобразование ресурсов, основными из них являются трудовые ресурсы, основные и оборотные средства, технология и информация.

Руководители организации, для получения прибыли сформулировали цели в таких областях, как объемы продаж (доля рынка), разработка новых услуг, цены на них, качество услуг, подготовка и отбор персонала. Новые цели появились в результате анализа информации, решений предыдущих лет.

Предприятие разработало и успешно реализует программу оптимизации и повышения конкурентоспособности, включающую в себя:

1) организацию прямых поставок импортных комплектующих, что приведет к существенному снижению стоимости фурнитуры для наших покупателей (по нашим прогнозам, речь идет о снижении цены на 15-20%);

2) вывод на рынок качественных российских аналогов комплектующих, что должно привести к уменьшению зависимости от колебания курса валют и снижению себестоимости продукции. В стадии подписания находятся договора с рядом отечественных товаропроизводителей;

3) расширение ассортимента товаров, предлагаемых покупателям. Производится анализ групп товаров, не представленных в ассортименте компании, и маркетинговый анализ потребностей наших клиентов. На основании данных анализа будет произведен поиск новых поставщиков и заключение с ними дилерских соглашений или долгосрочных договоров о поставках;

4) более активное участие в системе государственных и корпоративных закупок;

5) увеличение числа дилеров и частных заказчиков. Проводятся переговоры с дилерами о представлении наших интересов в различных муниципальных районах, как Саратовской области, так и других регионов. Разрабатывается массированная рекламная кампания, направленная на привлечение частных покупателей.

Вышеперечисленные меры должны привести к существенному увеличению доли рынка, занимаемого компанией, и, как следствие, к значительному росту объема продаж и прибыли, сокращению издержек.

Трудовые отношения в организации строятся на кодексе корпоративной этики:

- 1) честность и преданность;
- 2) уважение к коллегам и клиентам;
- 3) добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- 4) учтивость и скромность;
- 5) личные и общественные интересы равны;

За время своего существования организация построила большое количество объектов по желаниям заказчиков, продолжает строить и сейчас все также с учетом всех требований клиентов

В таблице 4 предоставлены основные технико-экономические показатели за анализируемый период.

Таблица 4 – Основные технико-экономические показатели

Показатели	2021 год	2022 год	2023 год
Запасы, тыс. руб.	1583	1600	1786
Финансовые и другие оборотные активы, тыс. руб.	1000	1020	1045
Денежные средства и денежные эквиваленты, тыс. руб.	1980	2000	2034
Материальные внеоборотные активы, тыс. руб.	0	0	0
Нематериальные, финансовые и другие внеоборотные активы, тыс. руб.	10	10	10
Капитал и резервы, тыс. руб.	1398	1450	1463
Кредиторская задолженность, тыс. руб.	3450	3200	3017

Другие краткосрочные обязательства, тыс. руб.	450	420	395
Выручка, тыс. руб.	5400	5800	6155
Расходы по обычной деятельности, тыс. руб.	4180	4200	4320
Налоги на прибыль, тыс. руб.	249	287	363
Чистая прибыль, тыс. руб.	998	1150	1453
Численность, (чел)	21	24	22
Фонд заработной платы, тыс. руб.	720	890	1000

На основании представленных данных таблицы следует:

1) объем выручки в 2022 году по сравнению с 2021 увеличился на 12,3%.

2) Уменьшился размер кредиторской задолженности и других краткосрочных обязательств предприятия.

3) среднегодовая заработная плата постепенно увеличивается, соответственно увеличился фонд заработной платы в 22 году на 28%;

Динамику всех технико-экономических показателей за анализируемый период можно охарактеризовать, как положительную.

3.ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одной из острых проблем современного менеджмента является формирование и совершенствование системы управления персоналом организации. При всём разнообразии методов к решению этой проблемы невозможно определить универсальные приёмы построения.

Методология управления персоналом предполагает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса

формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом.

Так как отсутствие устоявшейся и общепринятой методологии оценки эффективности управления персоналом делает актуальным дальнейший поиск оптимального сочетания методик, технологий и инструментария диагностики и оценки.

Объектом исследования является " АРГУН Мастер Транзит

" АРГУН Мастер Транзит " – динамично развивающаяся коммерческая организация.

Основными направлениями деятельности компании являются оптовая торговля материалами и комплектующими для установки и обслуживания бассейнов, выполнение работ по монтажу и установке бассейнов, сервисное обслуживание бассейнов. Численность работников соответствует штатному расписанию, предприятие полностью обеспечено основными, вспомогательными рабочими и руководителями.

Соотношение мужчин и женщин в организации неравномерно, преобладают сотрудники мужского пола. Большинство работников (60 %) находятся в возрасте от 30 до 40 лет, чуть меньше (26 %) – в возрасте от 20 до 30 лет, из этого следует, что на предприятии персонал достаточно молодой, но квалифицированный. Большинство сотрудников имеют средне профессиональное образование и имеют достаточный стаж и опыт. Уровень образования в организации достаточно высокий: только 36 % сотрудников имеют высшее образование, 27 % – неполное высшее образование, остальные 37% сотрудников – средне профессиональное.

Также организация разрабатывает мероприятия по совершенствованию системы подготовки повышения квалификации, организации обучения персонала и оптимизации использования рабочего времени персонала предприятия.

Таким образом, мероприятия по развитию персонала и совершенствованию системы управления персоналом в «Аргун Мастер» оцениваются, как практически применимые и имеющие эффект.