

ОТЧЁТ

О прохождении учебной практики по получению первичных профессиональных умений и навыков



Студентка: Кирсанова Антонина
Анатольевна

Курс: 2 группа ЗМО-16

Направление 38.03.02 Менеджмент

Профиль: Менеджмент организации

Цели практики

Цель учебной практики - формирование общекультурных, профессиональных, общепрофессиональных компетенций, которые включают:

- - закрепление и углубление теоретических знаний, полученных в процессе обучения;
- приобретение необходимых первичных практических умений и навыков работы в соответствии с выбранным направлением профессиональной подготовки;
- ознакомление с работой руководителей низшего звена в различных службах аппарата управления по следующим видам профессиональной деятельности: организационно-управленческая; информационно-аналитическая; предпринимательская.

Задачи практики

- общее ознакомление с деятельностью, организационно-правовой формой и системой управления предприятия;
- изучение организационной структуры предприятия и функций отдельных подразделений;
- изучение работы, функций и должностных обязанностей персонала;
- изучение законодательных актов, регулирующих деятельность организации;
- изучение нормативных документов по вопросам управления в организации;
- осмысление содержания профессии менеджера, ее особенностей и отличий от профессий других специалистов;
- закрепление и расширение теоретических и практических навыков применительно к профилю будущей работы, сбор материалов для написания рефератов, курсовых работ.

Место нахождения организации

Общая характеристика организации

Место прохождения практики: Спортивно – экипировочный центр «Олимп», г. Новоуральск, ул. Промышленная 7 А
Кратко: СЭЦ «Олимп»

С 4 июня по 17 июня студентка проходила практику в СЭЦ «Олимп» в качестве помощника старшего менеджера. Рынок, на котором работает организация это спортивные товары и услуги. Виды деятельности организации очень разнообразны по своему составу. Это оптовая торговля, промышленные товары, розничная торговля, спортивные товары, услуги проката. Учёт и анализ движения товара по складу организации осуществляется с помощью автоматизированной системы «Контур - склад».

Для составления автоматизированного финансового учёта и налоговой отчётности используется программа «1 С бухгалтерия».

Организационно-правовая форма организации

Организационно-правовая форма СЭЦ «Олимп» - ИП
(индивидуальный предприниматель).

СЭЦ «Олимп» осуществляет свою деятельность на основании учредительных документов:

1. Свидетельства о государственной регистрации предпринимателя, осуществляющего свою деятельность без образования юридического лица
2. Выписка из Единого Государственного Реестра индивидуальных предпринимателей (ЕГРИП)
3. Уведомление о постановке на учет физического лица в налоговом органе

Законодательство регулирующее деятельность организации

Деятельность СЭЦ «Олимп» регулируется следующими законами:

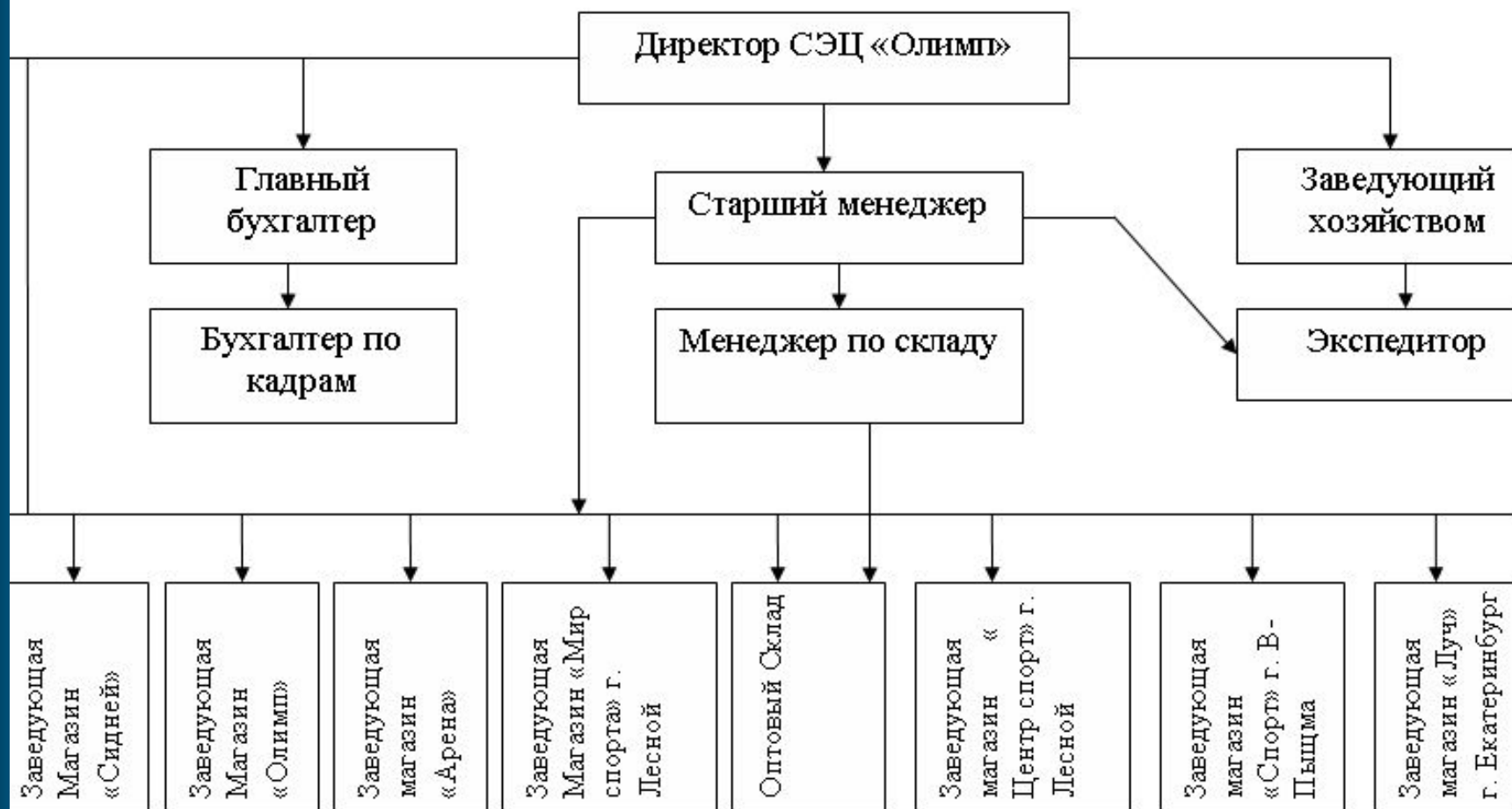
- ФЗ №209 «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» от 24 июля 2007 г.;
- ФЗ №129 «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» от 8 августа 2001 г.;
- Налоговый кодекс РФ;
- Гражданский кодекс РФ;
- Трудовой кодекс РФ;
- другими нормативно – правовыми законодательными актами.

Внутренние документы регламентирующие деятельность организации

- Штатное расписание организации.
- Должностные обязанности сотрудников
- Положение о заработной плате.
- Положение о заработной плате на время испытательного срока.
- Положение об очередных отпусках.
- Положение о коллективной материальной ответственности.
- Положение о дополнительных выплатах и компенсациях.
- Положение о доплатах руководителю стажировки.
- Положение по переводу на постоянное место работы по окончании испытательного срока.
- Приказ о прохождении стажировки и назначении руководителя стажировки.
- Приказ об испытательном сроке при приёме на работу
- Приказ о приёме на работу.
- Соглашение о неразглашении коммерческой тайны.
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение по охране труда;
- Инструкции по охране труда;
- Положение о противопожарной безопасности;
- Инструкция о мерах пожарной безопасности;
- Приказ о назначении ответственного за пожарную безопасность;
- Программа проведения инструктажа по пожарной безопасности;
- Инструкция о мерах пожарной безопасности
- Трудовой договор.
- Договор подряда на выполнение работ и оказание услуг
- Анкета при приёме на работу сотрудника.
- Приказ о приёме на работу.

Схема организационной структуры

СЭЦ «Олимп»



Эффективность структуры управления

СЭЦ «Олимп» преобладает линейно – функциональная структура

Линейно-функциональная структура в значительной степени позволяет устранить недостатки как функционального, так и линейного типов управления. При данной структуре назначение функциональных служб заключается в подготовке для линейных руководителей данных, чтобы те в свою очередь могли принять компетентное управленческое решение.

Данная структура позволяет СЭЦ «Олимп» работать оперативно и быстро реагировать на изменения внешней среды, что позволяет ей быть конкурентной на рынке спортивных товаров и услуг.

Финансовые риски организации

- Влияния факторов внутренней среды на процесс принятия решений в ЭЦ «Олимп».
 - К сильным сторонам относятся внутренние факторы, такие, как высокое качество товара, уровень подготовленности работников.
 - К слабым сторонам можно отнести внутренние факторы, такие, как более высокие цены на продукцию, чем у конкурентов, малые размеры организации.
- Влияния факторов внешней среды на процесс принятия решений в СЭЦ «Олимп»
 - Возможности исходят из внешней среды, такие, как изменение приоритетов потребителей, новые рынки для экспорта, изменение налоговой политики государства и т.п.
 - К угрозам относятся внешние факторы, такие, как выпуск нового товара конкурентом, появление нового соперника, предлагающего низкие цены, или неопределенность в политике правительства.

Основные финансовые риски для рассматриваемой организации заложены в рисках внешней среды организации.

Основным конкурентом на рынке для СЭЦ «Олимп» является торговая сеть «Спортмастер». Так как имеет развитую систему магазинов по России и пользуется поддержкой государства

Факторы силы предприятия в конкурентной борьбе

В организации удобный для населения режим работы, осуществляет деятельность с 10 ч. до 20 ч. без перерывов и выходных, даже в праздничные дни. Торговые точки организации расположены в центре городов или близко к ним.

Основными факторами по повышению конкурентоспособности являются:

- расширение ассортимента продукции;
- постоянное повышение качества товаров;
- внимательное отношение к клиентам;
- открытие новых торговых точек;
- повышение квалификации обслуживающего персонала.

В настоящий момент организация обладает всей инфраструктурой, необходимой для профильной торговой деятельности, а также штатом высокопрофессиональных специалистов, отвечающих всем необходимым требованиям.

При условии достаточности оборотных средств, минимальном ремонте торговых объектов и при существующем штате специалистов, организация вполне конкурентоспособна на рынке спортивных товаров и услуг.

Для улучшения состояния данной организации автор рекомендует:

- - расширение рынка сбыта;
- - усилить финансовый контроль;
- - провести маркетинговые мероприятия, рассмотреть новые возможности по организации рекламных компаний;
- - усилить поиски новых поставщиков с более качественным товаром и низкой ценой (участие в выставках);
- - работать над расширением ассортимента спортивных товаров, ориентируясь на потребительские приоритеты;
- - активнее применять и использовать в работе с персоналом методы мотивации и стимулирования;
- - пересмотреть структуру организации, создать отдел маркетинга и систему торговых агентов.

Социально-психологические методы применяемые руководством СЭЦ «Олимп»

В исследуемой организации руководством широко применяются социально - психологические методы управления коллективом.

Особое внимание в организации уделяется подбору сотрудников. Так как успех деятельности организации во многом определяется уровнем квалификации ее сотрудников, степенью сплоченности команды, работающей на одну идею.

Методика приёма на работу в СЭЦ «Олимп»:

1. Осуществляется анкетирование при приёме на работу.
2. Осуществляется тестирование при приёме на работу.
3. Собеседование проводится по результатам анкетирования и тестирования претендентов.
4. Отобранные претенденты определяются на стажировку в соответствующие структуры организации и им назначается руководитель.
5. 5. Испытательный срок в организации составляет 3 месяца, по истечении которых претендент принимается на постоянную работу или с ним прекращается договор.
6. Выбирает конкретные кандидатуры сам руководитель организации. Что является важным моментом, так как главный принцип этой методики - максимальное использование потенциала, опыта, интуиции руководителя при создании наиболее удобных и комфортных для него условий отбора персонала.

При подборе персонала необходимо учитывать личностные психологические характеристики кандидатов с целью повышения эффективности деятельности организации, укреплению ее сплоченности, созданию команды.

Система мотивации организации

Организация постоянно старается мотивировать своих сотрудников. Благодаря разнообразным совместным коллективным мероприятиям, которые проводятся каждый месяц, человек, осознает, что является частью чего-то целого. Эти мероприятия создают корпоративный дух организации. Существует много программ по повышению уровня знаний в разных сферах деятельности, такие как курсы по повышению квалификации, мастер – классы, проведение семинаров и тренингов на тему повышения производительности труда.

Также существует методы материального стимулирования работников - система оплаты труда: премии по итогам работы за месяц (в зависимости от выручки магазина) и премии за выслугу лет. Так же осуществляется ежегодно индексация заработной платы работникам, с учётом индекса инфляции за год по России. В ходе исследования данной организации, мною были предложены: применение современных коллективных методов принятия управленческих решений, таких как метод «Мозгового штурма», повышающих мотивацию (стимулирующий фактор) работников, вовлечённых в процесс управления организацией.

Организационная культура

По типологии Камерона и Куинна, данную организацию можно отнести к клановой организационной культуре. СЭЦ «Олимп» — это дружелюбное место работы, где людей связывает много общего. Руководитель организации воспринимается как воспитатель. Большое значение организация придает моральному климату и сплоченности коллектива, также приветствуются традиции и преданность. Успех организации зависит от сплоченности коллектива, именно поэтому в организации присутствуют дружеские отношения.

План мероприятий по развитию ОК для организации в целом:

- Проведение семинаров и тренингов на тему повышения производительности труда;
- Принятие в штат высокоспециализированных сотрудников, имеющих опыт работы в этой области;
- Проведение на постоянной основе исследований рынка сбыта своей продукции;
- Создание эффективной системы для мотивации работников организации;
- Создание эффективной маркетинговой деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В исследуемой организации руководством широко применяются социально - психологические методы управления коллективом, но они разрознены и не систематизированы.

Изучив организационную структуру управления (ОСУ) и организационную культуру исследуемой организации, с целью создания единого документа отражающего все аспекты деятельности коллектива мною был разработан и предложен руководству организации Кодекс корпоративной этики СЭЦ «Олимп», который является сводом этических и нравственных норм и правил поведения, принимаемых и разделяемых каждым сотрудником организации независимо от уровня занимаемой им должности.

Основная цель Кодекса – определение и закрепление стандартов деятельности организации и поведения её сотрудников, направленных на повышение прибыльности, успешности и эффективности СЭЦ «Олимп», а также на повышение уровня внутрикорпоративной жизни сотрудников.

Навыки и умения, приобретённые в ходе практики

- В ходе практики ознакомилась с деятельностью, организационно-правовой формой и системой управления организации СЭЦ «Олимп» г. Новоуральск.
- Ознакомилась с организационной структурой организации и функциями отдельных подразделений.
- Мною были изучены: работы, функции, должностные обязанности персонала; законодательные акты, регулирующие деятельность организации; нормативные документы по вопросам управления в организации.
- Произошло осмысление содержания профессии менеджера, ее особенностей и отличий от профессий других специалистов.

Считаю, что мне удалось закрепить и расширить теоретические и практические навыки применительно к профилю будущей работы, собрать материалы для написания рефератов, курсовых работ.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !