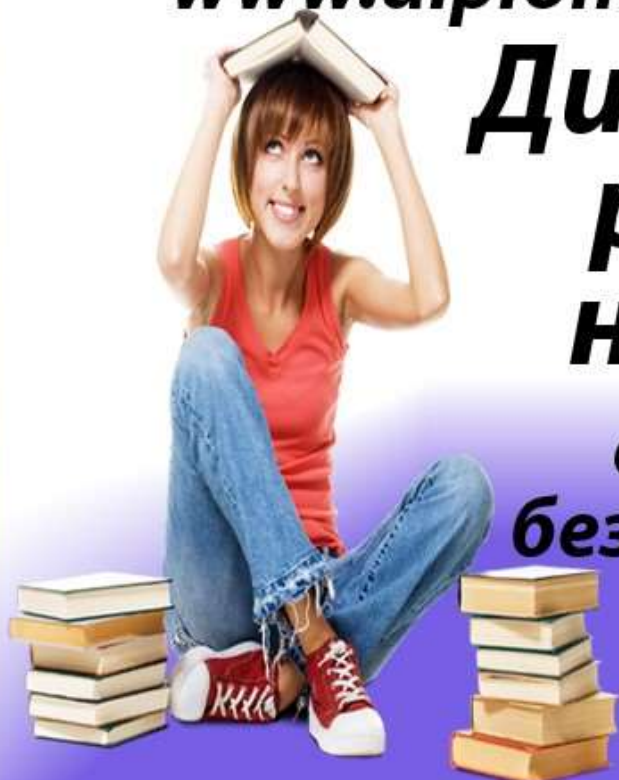


[www.diplomstudent.net](http://www.diplomstudent.net)

# **Дипломные работы на заказ**

**от автора  
без предоплаты**



## Содержание

1. Введение .....	3
2. Основная часть .....	5
2.1. Общая характеристика ООО «Комплексная безопасность».....	5
2.2. Анализ структуры и численности персонала.....	8
2.3. Кадровая политика ООО «Комплексная безопасность».....	10
2.4. Рекомендации по совершенствованию системы управления.....	13
3. Заключение .....	16
Список использованных источников .....	19

## Введение

Целью прохождения практики является овладение методами подготовки управленческих решений и работы с документами, подготовка к самостоятельной работе по выбранной специальности посредством практического закрепления теоретических знаний, а так же достижение планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

### Знания:

на уровне представлений: - формирование представлений о работе должностных лиц, отдельных структурных подразделений в организациях различного профиля;

на уровне воспроизведения: получение практических знаний работы с документами, с информационными ресурсами, в том числе атоматизированными системами, другими видами офисной техники;

на уровне понимания: получение знаний функционального распределения между структурными подразделениями организации, должностных обязанностей персонала.

иметь целостное представление о системе управления в организации; о процессах и явлениях, происходящих при взаимодействии организации с внешней средой в современной экономике.

использование современных информационных технологий и технологических решений для существующих форм организации управления; организация работ для получения максимально возможных результатов; использование полученной статистической и аналитической информации.

необходимости выявления проблем, возникающих при исследовании административных задач; разработка и предложение путей решения различных административных задач.

#### Умения:

теоретические - закрепление и расширение теоретических знаний и умений, приобретенных магистрантом в предшествующий период обучения; использование различных стилей и методов руководства; планирование развития организации с учетом закономерностей функционирования управленческих структур.

практические - ознакомление с основными задачами будущей профессиональной деятельности, функциональными обязанностями;

#### Навыки:

систематизация, обобщение, закрепление и углубление теоретических знаний и умений, приобретенных при освоении основных образовательных программ, выполнение операций процессов профессиональной деятельности.

## **2. Основная часть**

### **2.1. Общая характеристика ООО «Комплексная безопасность»**

Общество с ограниченной ответственностью «Комплексная безопасность» занимается розничной и оптовой торговлей систем видеонаблюдения, противопожарным оборудованием, а так же осуществляет их монтаж и демонтаж.

Деятельность по монтажу, техническому обслуживанию и ремонту средств обеспечения пожарной безопасности зданий и сооружений - является лицензируемым видом деятельности.

Кадровый состав предприятия укомплектован специалистами высокой квалификации из числа бывших сотрудников силовых структур государства и лиц, прошедших специальную подготовку в учебном центре по подготовке инженеров. Они имеют соответствующие разрешение на право заниматься монтажной деятельностью. Руководство предприятием осуществляют только профессионалы - офицеры запаса руководящего и начальствующего состава МВД и других силовых структур.

Задачи ООО «Комплексная безопасность»:

Техническое оснащение объектов:

- установка систем охранно-пожарной сигнализации,
- установка систем видеонаблюдения
- установка контроля доступа.

Сотрудники компании имеют очень высокую квалификацию и являются экспертами в своей области. Постоянное обучение персонала позволило достигнуть великолепных результатов в работе, главным из которых является высочайшее качество оказываемых услуг и ответственное отношение к обязательствам.

Финансовое состояние организации оценивается показателями, характеризующими наличие, размещение и использование финансовых ресурсов. Эти показатели отражают результаты экономической деятельности предприятия, определяют его конкурентоспособность, деловой потенциал, позволяют просчитать степень гарантий экономических интересов предприятия и его партнеров по финансовым и другим отношениям.

Финансовое состояние формируется в процессе хозяйственной деятельности организации и во многом определяется взаимоотношениями с поставщиками, покупателями, налоговыми и финансовыми органами, банками, акционерами и другими возможными партнерами. По результатам анализа каждый из партнеров может оценить выгодность экономического сотрудничества, так как набор показателей анализа финансового состояния позволяет получить достаточно полную характеристику возможностей предприятия обеспечивать бесперебойную деятельность, его инвестиционной привлекательности, платежеспособности, финансовой устойчивости и независимости, определить перспективы развития.

Уровень производственного потенциала во многом определяется потенциалом рынка, т.е. абсолютным (относительным) объемом товаров и услуг, которые могут быть закуплены или потреблены тем или иным сегментом рынка за определенный временной период. Уставный капитал компании по состоянию на 15 января 2017 года - 10000 руб. Средняя численность работников в организации: 30 человек.

Политика Компании в части финансирования оборотных средств заключается в следующем:

Обеспечение финансирования операционной деятельности за счет собственных средств.

Использование недорогих привлеченных средств для участия в тендерах.

Технический потенциал представляет собой совокупность кадровых, материально-технических, информационных, инновационных и организационных ресурсов, предназначенных для достижения стоящих перед предприятием целей стратегического развития и поддержания конкурентоспособности.

Совокупность инновационного и информационного потенциалов характеризуется в основном своевременностью периодического обновления производства, сменой или усовершенствованием технологий, разработкой новых продуктов, а также возможностью качественной обработки и анализа проходящей информации.

Оценка инновационного потенциала предприятия призвана определить степень обеспеченности конкурентоспособности продукции или услуг предприятия по научно-техническим показателям конкурентоспособности предприятия в целом.

Информационный потенциал предприятия выражается в оптимальности использования и скорости прохождения информационных потоков на предприятии. Информация сама по себе обладает целым комплексом специфических свойств: она не расходуется в процессе потребления, не ограничена потреблением. Вместе с тем степень отлаженности информационного механизма напрямую воздействует на производственный процесс. Помимо этого быстрота реакции на внешнюю информацию и способность эффективно и своевременно ее использовать в настоящее время позволяют не только предприятиям выжить, но и значительно укрепить свои позиции.

В ходе прохождения учебной практики внимание акцентировалось на получении практических навыков по контактам организации с государственными органами, изучение юридических аспектов деятельности компании и нормативно-правовых актов, регулирующих фирму.

## 2.2. Анализ структуры и численности персонала

Организационную структуру предприятия можно представить следующим образом: (см.схему 1)

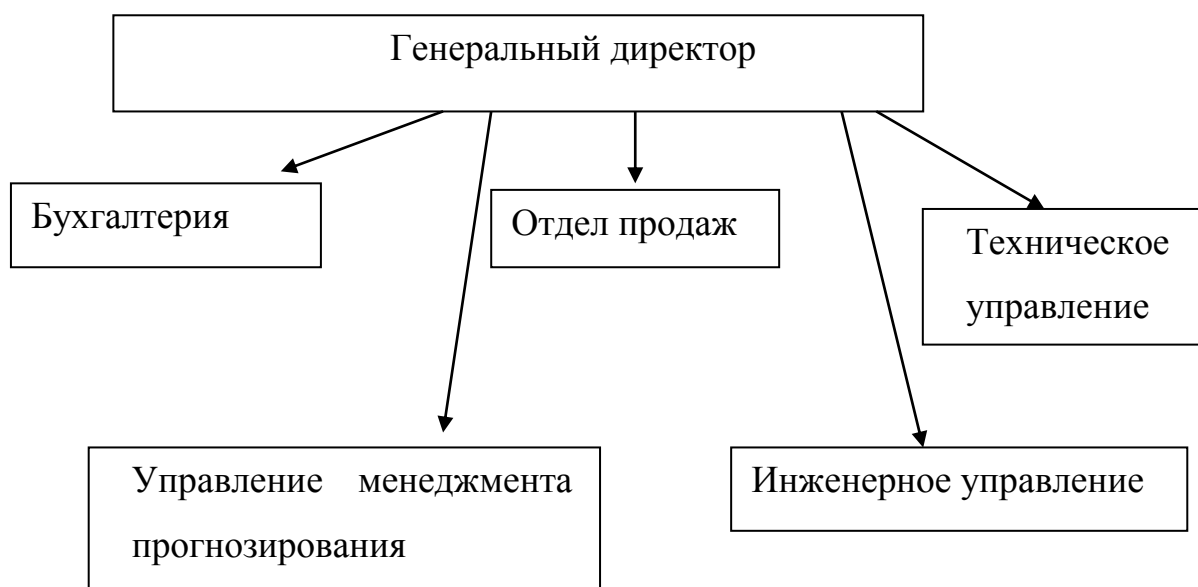


Схема 1. Организационная структура ООО «Комплексная безопасность»

Отдел продаж реализует маркетинговую стратегию предприятия, осуществляет заключение и сопровождение договоров с поставщиками, формирует и ведет нормативную базу по труду.

Инженерное управление отвечает за работу станций гарантийного и послегарантийного обслуживания.

Бухгалтерия занимается финансовой отчетностью и предоставлением отчетов в соответствующие организации, а также контролирует финансовые потоки фирмы, и распределяет их в соответствии со стратегическим планом предприятия.

Техническое управление на предприятии берет на себя функции технического контроля, занимается технической проверкой поступающих в



продажу автомобилей на отсутствие брака, на подлинность торговой марки и на соответствие требований, которые предъявляет российское законодательство к подобным видам услуг.

Говоря о коллективе, работающем на ООО «Комплексная безопасность», можно сказать, что состоит он из 30 человек, включая генерального директора.

Полноту использования трудовых ресурсов оценим по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П}$$

На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени меньше планового на 16350 ч., в том числе за счет изменения численности рабочих.

В ООО «Комплексная безопасность» большая часть потерь вызвана субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, прогулы, простои, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. Недопущение их равнозначно высвобождению 11 работников. Существенны в ООО «Комплексная безопасность» и непроизводительные затраты труда, которые складываются из затрат рабочего времени в результате оказания некачественных услуг по монтажу профильной продукции.

### 2.3. Кадровая политика ООО «Комплексная безопасность»

Кадровая политика предприятия включает в себя следующие направления деятельности:

- найм и отбор персонала
- адаптация
- должностные инструкции
- оценка персонала
- повышение квалификации персонала
- создание кадрового резерва

Рассмотрим подробнее каждую из функций отдела кадров

Найм и отбор персонала

Основными задачами отбора персонала являются:

- создание резерва кандидатов для приема на работу;
- формирование требований к профессиям и должностям;
- оценка потенциальных кандидатов.

Поиск кандидатов на вакантные места осуществляется как внутри предприятия так и вне его.

Исходной точкой отбора и найма персонала в ООО «Комплексная безопасность» является определение потребности в персонале. Независимо от того, имеется ли уже конкретная кандидатура на заполнение вакансии, или потребуется привлечение сторонних кандидатов, руководитель структурного подразделения заполняет заявку потребности в кадрах, требование к кандидату и должностную инструкцию.

Заявка потребности в кадрах заполняется ежегодно в начале года, а также в случаях необходимости, но не менее чем за месяц до фактической даты, с которой новый работник должен приступить к работе.

На основании заявки потребности в кадрах отдел по управлению персоналом производит рекламу вакансий. Сначала производится реклама внутри самой компании ООО «Комплексная безопасность». Рекламное

объявление помещается на доске объявлений и распространяется электронным путем.

В рекламном объявлении указывается наименование подразделения, должности (профессии), требуемый уровень образования и квалификации, опыт работы, ступень оплаты труда, процедура подачи анкеты.

Если внутренняя реклама в течении трёх дней с момента публикации не дала положительных результатов, отдел по управлению персоналом осуществляет внешнюю рекламу.

На всех кандидатов, желающих работать в ООО «Комплексная безопасность», в отделе по управлению персоналом заполняются анкеты, на основании которых формируется электронная база данных.

Кандидаты, которые соответствуют требованиям, проходят собеседование в отделе по управлению персоналом, а также тестируются у психолога предприятия.

Отдел по управлению персоналом формирует личное дело потенциального кандидата и передает его непосредственному руководителю структурного подразделения, в котором имеется вакантная должность, для ознакомления.

Отбор кандидатов проводит непосредственный руководитель структурного подразделения. В случае, если руководитель не выбрал подходящую кандидатуру, он сообщает работнику отдела по управлению персоналом о необходимости продолжения поиска и уточняет особенности своих требований к кандидату или поясняет, почему представленные ему кандидаты не соответствуют требованиям.

После принятия окончательного решения начальник отдела по управлению персоналом уведомляет всех претендентов на должность. Претенденты, по которым приняты отрицательные решения, получают вежливый отказ в приеме на работу. Информация о них заносится в базу данных потенциальных кандидатов.

После того как кандидата утверждают на должность, составляется трудовой договор. Трудовой договор визируется руководителем структурного подразделения, а также следующими лицами:

- директором;
- начальником отдела по управлению персоналом;
- специалистом по правовым вопросам.

Трудовой договор подписывается гражданином, нанимаемым на работу, и передается на подпись генеральному директору ООО «Комплексная безопасность».

Трудовой договор, подписанный генеральным директором, является основанием для оформления приема гражданина на работу.

Прием на работу оформляется приказом по предприятию.

Вновь поступающий работник проходит вводные инструктажи по технике безопасности, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

Введение в должность производится отделом по управлению персоналом и руководителем соответствующего структурного подразделения. Работника знакомят со всеми основными положениями ООО «Комплексная безопасность». К ним относятся:

- краткое описание организации, её структуры и системы управления, история ООО «Комплексная безопасность»;
- коллективный договор;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о премировании за основные результаты хозяйственной деятельности.

## 2.4. Рекомендации по совершенствованию системы управления

В настоящее время для эффективной деятельности предприятия, структура управления должна обеспечивать:

- минимальное время прохождения информации от высшего руководителя до непосредственного исполнителя;
- иметь четкое обособление составных частей структуры (состава ее подразделений, потоков информации и пр.);
- иметь способность к быстрой реакции на изменения в управляемой системе;
- предоставлять полномочия на решение проблем тому подразделению, которое располагает наибольшей информацией по данному вопросу;
- иметь возможность приспособливать отдельные подразделения аппарата управления ко всей системе управления организацией в целом и к внешней среде в частности.

Основной проблемой в системе управления ООО «Комплексная безопасность» является психологическая неудовлетворенность персонала рабочей обстановкой. Не проводя специальных исследований, можно сделать некоторые промежуточные выводы и рекомендации по усовершенствованию системы управления персоналом. Основной проблемой системы управления персоналом является неблагоприятная психологическая обстановка, ведущая к напряженности и конфликтным ситуациям.

При данных условиях для предприятия будет выгодно представить услуги - рассчитанные для нескольких групп потребителей в зависимости от их финансового состояния.

Необходимо разработать систему мотивации труда для персонала, для более эффективной работы сотрудников.

Необходимо подыскать новых более надежных поставщиков.

Необходимо применение гибкой ценовой политики для борьбы с нежелательными конкурентами, разработать систему скидок.

Необходимо поддерживать психологический климат коллектива, он прежде всего, в отношениях людей друг к другу и к общему делу, этим все же не исчерпывается. Он неизбежно сказывается и на отношениях людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии. А это в свою очередь может проявиться во всей системе ценностных ориентаций личности, являющейся членом данного коллектива. Таким образом, климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. Последнее из отношений кристаллизуется и определенную ситуацию - общественную форму самоотношения и самосознания личности.

Каждый из членов коллектива на основе всех других параметров психологического климата вырабатывает в себе соответствующее этому климату сознание, восприятие, оценку и ощущение своего «я» в рамках данной конкретной общности людей.

## Заключение

Результатом учебной практики является формирование следующих у меня следующих навыков и умений :

Владение культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановку цели и выбору путей ее достижения;

способность анализировать социально - значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, прогнозировать возможное их развитие в будущем;

уметь пользоваться нормативными правовыми документами в своей деятельности;

способность логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь;

готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе;

способность находить организационно - управленческие решения и нести за них ответственность;

способность понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества;

сознавать опасности и угрозы, возникающие в этом процессе, соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны;

владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, умение навыков работы с компьютером как средством управления информацией, способностью работать с информацией в глобальных компьютерных сетях.

В результате учебной практики у меня сформировались профессиональные компетенции, благодаря которым я способен:

собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;

на основе типовых методик и действующей нормативно - правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;

осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач;

выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы;

анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений;

анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей;

использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии.

Помимо с общими концепциями, в результате учебной практики я:

приобрел умение выявлять, анализировать и оценивать экономические причины и последствия налоговых правонарушений, разрабатывать меры по их пресечению и недопущению;

развил практические навыки соотнесения содержания и формы проводимых операций и оценки их налоговых последствий;

изучил информацию по текущему состоянию и предстоящему изменению законодательства РФ по налогам и сборам, а также методические материалы по реализации механизма налогообложения, включая правовое регулирование налогов (сборов);



овладел новыми профессиональными знаниями при использовании современных информационных технологий;

развил навыки профессионального общения с должностными лицами органов государственной власти и организаций

выработал практические навыки и способности к организации и проведению мероприятий контроля и надзора, обеспечению юридического сопровождения их итогов, привлечения к ответственности за нарушение законодательства;

научился оценивать последствия конкретных хозяйственных операций в рамках существующего законодательства и планируемых его изменений для принятия управленческих решений;

научился анализировать законодательство, сопоставлять положения отдельных норм, выявлять несоответствие и осуществлять разработку рекомендаций по его совершенствованию;

Как рекомендации, было выделен и составлен план мероприятий, который способствовал бы разрядению напряженной психологической обстановки в компании, и улучшению межличностных отношений между персоналом.

## Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации
2. [www.mchs.gov.ru](http://www.mchs.gov.ru)
3. [www.sbis.ru](http://www.sbis.ru)
4. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)
5. Приказ Минрегиона РФ от 30.12.2009 N 624 (ред. от 14.11.2011)
6. Борис Генкин Мотивация и организация эффективной работы. 2016 г.
7. Владимир Грибов Основы экономики, менеджмента и маркетинга. 2016 г.