

ОТЧЕТ
о прохождении практики
обучающимся группы _____
(код и номер учебной группы)

(фамилия, имя, отчество обучающегося)

Место прохождения практики:

(полное наименование организации)

Руководители преддипломной практики:

от Института:

(фамилия, имя, отчество)

Заведующий кафедрой

(ученая степень, ученое звание, должность)

от Организации:

(фамилия, имя, отчество)

(должность)

1. Индивидуальный план преддипломной практики

Индивидуальный план преддипломной практики составляется обучающимся на основании полученного задания на преддипломную практику в течение организационного этапа практики (до фактического начала выполнения работ) с указанием запланированных сроков выполнения этапов работ.

Отметка о выполнении (слово «Выполнено» и подпись обучающегося) удостоверяет выполнение обучающимся каждого этапа преддипломной практики в указанное время. В случае обоснованного переноса выполнения этапа на другую дату, делается соответствующая запись («Выполнение данного этапа перенесено на... в связи с...»).

Таблица индивидуального плана-дневника заполняется шрифтом Times New Roman, размер 12, оформление – обычное, межстрочный интервал – одинарный, отступ первой строки абзаца – нет.

№ п/п	Содержание этапов работ, в соответствии с индивидуальным заданием на практику	Дата выполнения этапов работ	Отметка о выполнении
1	охарактеризовать предприятие, изучить его историю, виды деятельности, систему управления и планирования;		
2	собрать и проанализировать информацию о деятельности предприятия за последние три – пять лет;		
3	проанализировать организационную структуру управления предприятием, систему управления организацией, реализацию основных функций всех основных служб предприятия;		
4	изучить нормативную и справочно-правовую документацию, используемую в сфере деятельности предприятия;		
5	провести экономический и финансовый анализ деятельности предприятия (анализ использования ресурсов и оценка результатов деятельности)		

	предприятия);		
6	изучить информационную систему управления предприятием и определить информационное обеспечение его деятельности;		
7	дать общую оценку достижений и выявить управленческие проблемы в деятельности предприятия;		
8	изучить опыт управления предприятием с целью конкретизации и уточнения задач ВКР;		
9	собрать информацию для написания отчета о прохождении преддипломной практики и ВКР;		
10	изучить специальную литературу по выбранной теме ВКР.		

« » _____ 202__ г.

Обучающийся _____

(подпись)

_____ (фамилия и инициалы)

ПОМОЩЬ С ОТЧЕТАМИ ПО ПРАКТИКЕ

THE-DISTANCE.RU

8 (912) 742-90-12

INFO@THE-DISTANCE.RU

2. Дневник практики

Дата	Краткое содержание работы, выполненное студентом, в соответствии с индивидуальным заданием	Отметка руководителя практики от организации (подпись)
	Охарактеризовано предприятие, изучена его история, виды деятельности, система управления и планирования;	
	Собрана и проанализирована информация о деятельности предприятия за последние три – пять лет;	
	Проанализирована организационная структура управления предприятием, система управления организацией, реализация основных функций всех основных служб предприятия;	
	Изучена нормативная и справочно-правовая документация, используемая в сфере деятельности предприятия;	
	Проведен экономический и финансовый анализ деятельности предприятия (анализ использования ресурсов и оценка результатов деятельности предприятия);	
	Изучена информационная система управления предприятием и определено информационное обеспечение его деятельности;	
	Дана общая оценка достижений и выявлены управленческие проблемы в деятельности предприятия;	
	Изучен опыт управления предприятием с целью конкретизации и уточнения задач ВКР;	
	Собрана информация для написания отчета о прохождении преддипломной практики и ВКР;	
	Изучена специальная литература по выбранной теме ВКР.	

ПОМОЩЬ С ОТЧЕТАМИ
ПО ПРАКТИКЕ
THE-DISTANCE.RU
8 (912) 742-90-12
INFO@THE-DISTANCE.RU

3. Краткий отчет по практике

(краткая характеристика проделанной студентом работы, краткие выводы по результатам практики)

ООО ПК «Венткомплекс» было образовано в феврале 2020 года.

Местонахождение: Удмуртская Республика, город Глазов, ул. Куйбышева, д. 77 стр. 1, кабинет 111.

ИНН: 1837017925.

Размер уставного капитала ООО ПК «Венткомплекс» составляет 10 тысяч рублей.

Основной вид деятельности - торговля оптовая прочими машинами и оборудованием.

ООО ПК «Венткомплекс» - официальный лицензированный представитель крупнейших производственных предприятий Удмуртской Республики, Пермского края и Свердловской области.

В линейку товаров данной компании входят:

- емкостное оборудование;
- КИПиА;
- вентиляторы;
- теплообменное и отопительное оборудование.

Численность персонала ООО ПК «Венткомплекс» составляет 128 человек.

ООО ПК «Венткомплекс» имеет классический, линейно-функциональный тип организационной структуры (рис. 1).

Компанию ООО ПК «Венткомплекс» возглавляет директор. Директор наделен полномочиями, в соответствии с действующим законодательством, выбора стратегии развития организации, управляет производственно-хозяйственной деятельностью предприятия, определяет направление финансовых потоков и несет единоличную ответственность за результаты издаваемых им распоряжений, эффективное использование материальных ценностей предприятия и их сохранность, а также финансово-хозяйственные итоги его деятельности.



Рисунок 1 - Организационная структура управления ООО ПК «Венткомплекс»

В непосредственном подчинении директора находятся: главный инженер, главный экономист, руководитель по АХЧ. Директор организует работу и эффективное взаимодействие всех перечисленных функциональных руководителей. В свою очередь, у руководителей среднего звена в подчинении находятся работники обособленных подразделений совместно с руководителями отделов.

Отдел снабжения непосредственно подчиняется руководителю отдела. В обязанности отдела снабжения входит осуществление закупок, хранения и своевременную отгрузку материалов; заблаговременное составление заявок на необходимые материалы, оборудование и средства индивидуальной защиты; ведение учета естественного износа различного оборудования; планирование графиков ремонта оборудования; составление отчетности по использованию материальных ценностей компании; своевременное предоставление сотрудникам ресурсов для выполнения своих прямых обязанностей.

Производственно- технологический отдел имеет широкий круг обязанностей и отвечает за беспрепятственное и безостановочное исполнение договорных обязанностей перед клиентами компании.

Структура бухгалтерии ООО ПК «Венткомплекс» представлена на рисунке 2.

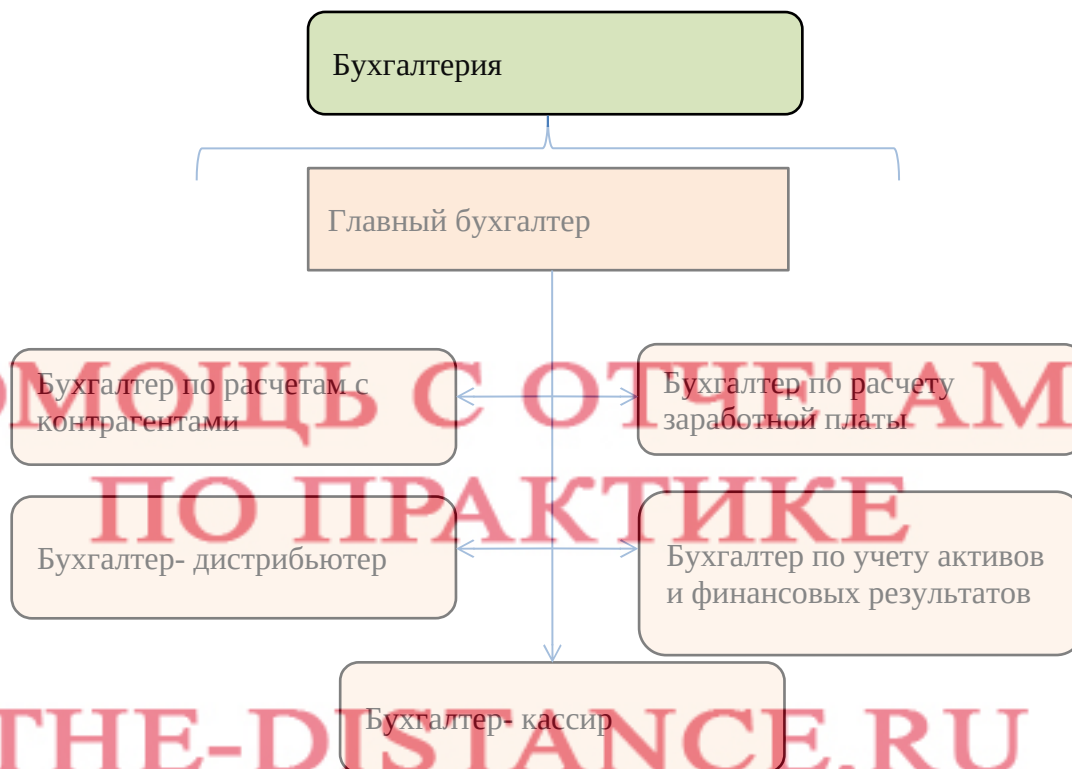


Рисунок 2 - Структура бухгалтерии ООО ПК «Венткомплекс»

Структура бухгалтерии ООО ПК «Венткомплекс» представлена главным бухгалтером и пятью специалистами.

Учет доходов предприятия осуществляет бухгалтер по учету активов и финансовых результатов.

Основные технико-экономические показатели деятельности предприятия ООО ПК «Венткомплекс» представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Основные технико-экономические показатели деятельности предприятия ООО ПК «Венткомплекс» за 2020-2022 год, тыс. руб

Показатели	2020 год	2021 год	2022 год	Абсолютное отклонение (+;-)	Относительное отклонение, %
Выручка	10 882 254	8 413 827	10 387 147	-495 107	95,45

Себестоимость продаж	-10 461 490	-7 994 801	-9 240 392	1 221 098	88,33
Валовая прибыль (убыток)	420 764	419 026	1 146 755	725 991	272,54
Коммерческие расходы	-296 919	-253 378	-201 830	95 089	67,97
Управленческие расходы	-	-	-278 445	-	
Прибыль (убыток) от продаж	-296 919	165 648	666 480	963 399	-224,47
Проценты к получению		3	2 119	2 119	
Проценты к уплате		-67 495	-35 894	-35 894	
Прочие доходы	4 377	21 105	37 088	32 711	847,34
Прочие расходы		-44 247	-45 090	-45 090	
Прибыль (убыток) до налогообложения	-292 542	75 014	624 703	917 245	-213,54
Налог на прибыль текущий налог на прибыль	-5 139	-17 256	-128 688	-123 549	2504,14
отложенный налог на прибыль	-5 139	-7 323	2 761	7 900	-53,73
Изменение отложенных налоговых активов	-	-	-	-	
Чистая прибыль (убыток)	-297 681	57 758	496 015	793 696	-166,63

Представим на рисунке 4 динамику выручки ООО ПК «Венткомплекс» за 2020 – 2022 год.



Рисунок 4 - Динамика выручки ООО ПК «Венткомплекс» за 2020 – 2022 год, тыс. руб.

В динамике выручки отмечается отрицательная динамика: темп снижения за 3 года составил 4,55%. Так же снизилась и себестоимость на 11,67%.

Далее представим динамику чистой прибыли ООО ПК «Венткомплекс» за 2020 по 2022 год (см. рис. 5).

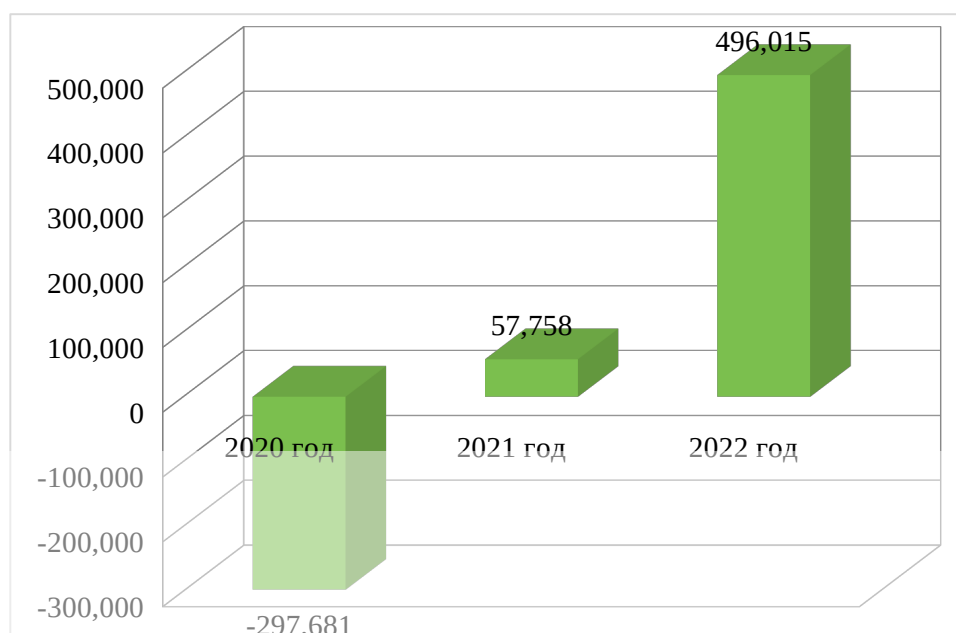


Рисунок 5 - Динамика чистой прибыли ООО ПК «Венткомплекс» за 2020 – 2022 год, тыс. руб.

В динамике чистой прибыли с 2021 по 2022 год отмечается рост до 496015 тыс. руб. по итогам отчетного периода. По итогам 2020 года был получен убыток в размере 297681 тыс. руб.

Таким образом, анализ основных показателей ООО ПК «Венткомплекс» позволил прийти к выводу, что положение предприятия не стабильно, в динамике выручки и прибыли нет определенных тенденций. Для определения факторов, влияющих на изменение получаемых доходов, целесообразно проанализировать состав и динамику доходов предприятия.

Для того, чтобы оценить систему управления бизнесом организации ООО ПК «Венткомплекс» используем следующие методы анализа:

- STEP-анализ - как метод анализа для факторов внешней макросреды
- SWOT-анализ – как метод анализа внутренней среды предприятия;
- многоугольник конкурентоспособности.

PEST-анализ ООО ПК «Венткомплекс» показал:

Таблица 2 - Матрица PEST-анализа для ООО ПК «Венткомплекс»

Значимые факторы внешней среды	Экспертная оценка	Вес фактора	Взвешенная оценка
1	2	3	4
1. Политические факторы			

Отсутствие поддержки от государства	3	0,02	0,06
Ужесточение госконтроля за деятельностью, штрафные санкции	4	0,07	0,28
2. Экономические факторы			
Сезонность/ погода	2	0,01	0,02
Высокая нагрузка на предприятие и ее усиление	5	0,13	0,65
Курс рубля	4	0,02	0,08
Инфляция	4	0,02	0,08
Экономическая нестабильность	5	0,02	0,1
Ставка рефинансирования ЦБ РФ	5	0,02	0,1
Наличие прямых конкурентов	4	0,07	0,28
Рост цен	5	0,08	0,4
Агрессивный маркетинг конкурентов	4	0,09	0,36
Уменьшение доли конкурентов	5	0,15	0,75
3. Социальные факторы			
Стабильность и рост доли потребителей	5	0,02	0,1
Снижение уровня жизни	4	0,01	0,04
Квалификация сотрудников	5	0,06	0,3
СМИ	4	0,11	0,44
4. Технологические факторы			
Лицензии, патенты, договора	5	0,1	0,5
Суммарная оценка		1	4,54

По результатам PEST-анализа выявлено: наибольшими угрозами внешней среды являются: высокая суммарная нагрузка на предприятие и возможность ее усиления, рост цен на сырье, агрессивный маркетинг со стороны конкурентов, ужесточение госконтроля за деятельностью бизнес-субъектов и штрафные санкции. Анализ STEP - факторов предназначен для стратегического прогнозирования, выявления и оценки следующих факторов внешней среды, которые могут в настоящем и будущем повлиять на деятельность предприятия:

Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3 - STEP - анализ ООО ПК «Венткомплекс»

Значимые факторы внешней среды, которые могут оказать влияние на деятельность предприятия	Экспертная оценка
1. Политические факторы	
Отсутствие поддержки со стороны государства	3
Ужесточение госконтроля за деятельностью бизнес-субъектов и штрафные санкции	4
2. Экономические факторы	
Сезонность \ влияние погоды	2
Высокая суммарная нагрузка на предприятие и возможность ее усиления	5
Инфляция	4
Динамика курса рубля	4

Опасность экономической нестабильности	5
Динамика ставки рефинансирования ЦБ РФ	5
Наличие 3 прямых конкурентов	4
Рост цен на сырье	5
Агрессивный маркетинг со стороны конкурентов	4
Ухудшение позиций конкурентов	5
3. Социальные факторы	
Стабильный и постоянно растущий круг потребителей	5
Снижение уровня жизни основной массы населения в связи с кризисом	4
Отток квалифицированных специалистов в Центральный регион России	5
Влияние СМИ	4
4. Технологические факторы	
Доступ к технологиям, лицензирование, патенты	5

По результатам STEP - анализа можно сделать вывод, что наибольшими угрозами со стороны факторов внешней среды являются: высокая суммарная нагрузка на предприятие и возможность ее усиления, опасность экономической нестабильности, рост цен на сырье, динамика ставки рефинансирования ЦБ РФ, отток квалифицированных специалистов в Центральный регион России.

Среди возможностей это такие факторы как: доступ к технологиям, лицензирование, патенты, стабильный и постоянно растущий круг потребителей, ухудшение позиций конкурентов.

- разумную ценовую политику;
- качество предоставляемых работ и услуг;
- квалифицированный персонал.

Сопоставим сильные и слабые стороны ООО ПК «Венткомплекс» с возможностями и угрозами

Таблица 4 - SWOT-анализ ООО ПК «Венткомплекс»

	<p>Возможности:</p> <p>а) расширение доли рынка за счёт вытеснения конкурента;</p> <p>б) вывод на рынок новинок;</p> <p>в) оптимизация процессов за счёт перехода на новую систему распределения услуг;</p> <p>г) выход на мировой рынок</p> <p>д) смена поставщиков складских и транспортных услуг</p>	<p>Угрозы:</p> <p>а) падение прибыли из-за ценовой войны с конкурентом;</p> <p>б) потеря доли рынка в результате активных маркетинговых действий конкурента;</p> <p>в) потеря доли рынка в связи с переходом от стратегии прямых продаж к стратегии продажи услуг через</p>
--	--	--

		дистрибьюторскую сеть.
Сильные стороны: 1. известность бренда; 2. высокое качество услуг; 3. налаженные поставки материалов и машин; 4. товарный кредит от поставщика; 5. большая доля рынка; 6. наличие лояльных клиентов; 7. предоставление всего спектра услуг.	1,2,6 - а,б,г, 3 – б; 4 – д; 5 – а,б,в,г, 7 –а, д	1,2,5,6,7 – а, б, в; 3 – в; 4 – а;
Слабые стороны: 1. отсутствие системы контроля над качеством сервиса; 2. отсутствие собственных объектов логистической инфраструктуры; 3. зависимость качества логистического обслуживания от качества услуг, предлагаемых посредниками. 4. Высокая доля затрат в структуре затрат	4 – д, в. 1 -д	1,2,3 – б, в; 4 - а

Сопоставление сильных и слабых сторон компании с возможностями и угрозами позволяет сделать следующие выводы:

Сильные стороны – возможности:

1. Известность бренда, высокое качество услуг, лояльность клиентов будут способствовать расширению доли рынка, выводу на рынок новинок, а также выходу компании на мировой рынок автодилеров

2. Налаженные поставки материалов и машин и льготные условия при закупке товаров у поставщиков позволяют быстрее выводить на российский рынок новинки, а также эффективнее проводить оптимизацию логистических процессов, поскольку поставщик готов выполнять требования по упаковке запчастей и материалов в коробки с инструкцией на русском языке и другие операции.

3. Наличие большой доли рынка и соответственно больших объёмов продаж позволяет реализовать эффект экономии от масштаба при переходе на инсорсинг операций.

4. Предоставление компанией всего спектра услуг с одной стороны, позволяет расширить долю рынка за счёт вытеснения конкурентов и увеличить объёмы продаж, а с другой, предоставляет больше возможностей оптимизации бизнес-процессов при переходе на инсорсинг.

Сильные стороны – угрозы:

1. Угрозы падения прибыли из-за ценовой войны с конкурентом, потери доли рынка в результате активных маркетинговых действий конкурента и перехода к стратегии продаж услуг через дистрибьюторскую сеть можно нейтрализовать с помощью таких сильных сторон, как известность бренда, высокое качество услуг, большая доля рынка, наличие лояльных клиентов, предоставление всего спектра услуг.

2. Налаженные поставки материалов и запчастей позволят снизить угрозу потери доли рынка в связи с переходом на новую стратегию распределения, поскольку существующая схема позволяет в короткие сроки (в течение 3х недель) удовлетворять эксклюзивные запросы клиентов.

3. Условия товарного кредита, предоставляемого производителем, позволяют снизить угрозу падения прибыли в условиях ценовой войны с конкурентом.

Слабые стороны – возможности:

1. Возможность смены поставщиков услуг позволит улучшить такие слабые стороны компании как высокая доля логистических затрат в общей структуре затрат компании, также при заключении новых контрактов у ООО ПК «Венткомплекс» появится возможность на стадии заключения контракта обсудить с ЗРЛ-провайдеров требуемую величину показателей обслуживания. Сокращению затрат также способствует возможность перехода на систему распределения услуг через региональные дистрибьюторские центры

Слабые стороны – угрозы:

Отсутствие системы контроля над качеством сервиса и собственных объектов инфраструктуры (транспорта), а также зависимость качества обслуживания от качества услуг, предлагаемых посредниками, могут привести к потере доли рынка в результате активных маркетинговых действий

конкурента. Высокая доля затрат в общей структуре затрат может привести к снижению прибыли в условиях ценовой войны с конкурентами.

Анализ клиентской базы ООО ПК «Венткомплекс»

География клиентской базы на территории России очень обширна: клиенты ООО ПК «Венткомплекс» размещены от Якутска до Краснодара и от Петропавловска-Камчатского до Калининграда.

В ООО ПК «Венткомплекс» соблюдается принцип равноправия и отсутствия дискриминации по признаку пола: соотношение окладов у мужчин и женщин — 1:1 для всех категорий сотрудников.

Таблица 5 - Общая численность сотрудников в разбивке по категориям на конец года, чел.

Категория сотрудников	2020	2021	2022
Списочная численность сотрудников, в т. ч.:	271	237	152
Основные работника	192	156	56
Вспомогательные работники	56	56	46
Руководители, в т. ч.:	25	25	25
<i>Высшие руководители</i>	9	9	9
Специалисты	8	8	8
Служащие	6	6	6
Обслуживающая группа	2	2	2

Среди всех сотрудников большую часть составляют мужчины (62,8%). Средний возраст сотрудников ООО ПК «Венткомплекс» составляет 43,6 года. Доля сотрудников до 35 лет включительно — 25,2%.

ООО ПК «Венткомплекс» осуществляет наем работников преимущественно из числа представителей местного населения на территории присутствия, привлекая специалистов из других регионов в случае отсутствия на местном рынке труда кандидатов требуемой квалификации. Большая часть сотрудников ООО ПК «Венткомплекс» оформлены в качестве, что облегчает процесс выплаты заработной платы и помогает предоставлять работу многим сотрудникам, не нанимая их в штат.

Таблица 6 - Вовлеченность персонала ООО ПК «Венткомплекс», %

Год	%
2022	83
2021	81
2020	76

В 2020 году около 1,0% от среднесписочной численности сотрудников ООО ПК «Венткомплекс» ушли в декретный отпуск. Подавляющее большинство этих сотрудников — женщины (более 92%). Более 90% сотрудников, ушедших в декретный отпуск, в дальнейшем возвращаются в ООО ПК «Венткомплекс». Из них порядка 76% продолжают работать по прошествии 12 месяцев.

Проведенная аттестация персонала ООО ПК «Венткомплекс» показала положительную оценку, потенциал сотрудников позволяет реализовать цели ООО ПК «Венткомплекс». Полученная информация аттестации дает нам хорошую возможность провести коррекцию деятельности и поведение сотрудников, а также для выявления областей, нуждающихся в повышенном контроле.

На момент анализа начало 2021 года последняя аттестация в ООО ПК «Венткомплекс» проводилась в 2020 году.

Результаты аттестации, проведенной в 2022 году, приведены на рисунке 6.

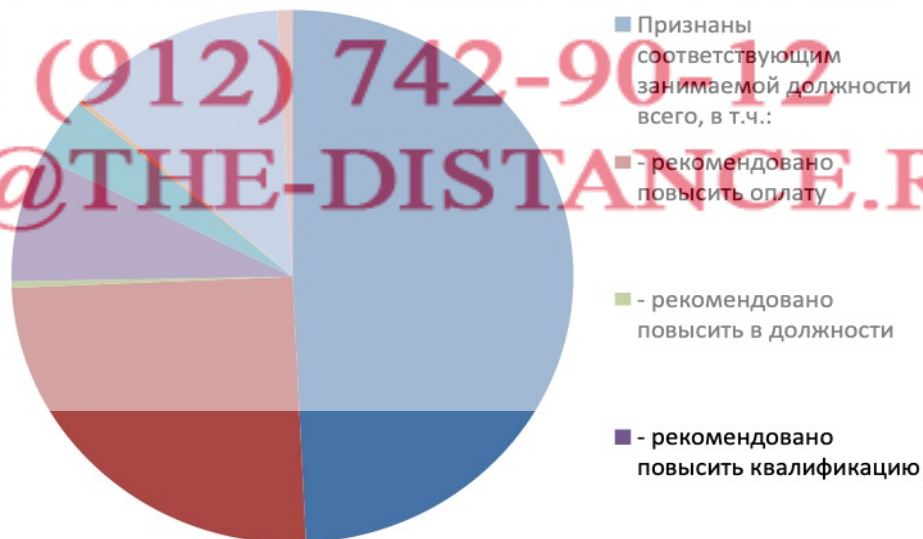


Рисунок 6 - Результаты аттестации, проведенной в ООО ПК «Венткомплекс» в 2022 году.

Анализ результатов аттестации в ООО ПК «Венткомплекс» показал, что была составлена справка по аттестации, где говорится о факте проведения аттестации. После составления справки был издан приказ, где говорится о

факте проведения аттестации в ООО ПК «Венткомплекс» утверждены работы аттестационной комиссии. В хранящихся документах нет утвержденных планов мероприятий по работе с кадрами руководителей ООО ПК «Венткомплекс». Проведенная аттестация в ООО ПК «Венткомплекс» не достигла таких целей, как: получение совершенных критериев отбора персонала и рациональная расстановка кадров.

Результаты таблицы свидетельствуют о системном и планомерном проведении процесса аттестации. Доля работников, не имеющих квалификационной категории, составляет на декабрь 2022 года - 18%. Среди работников, не имеющих квалификационной категории больший процент (7,1) - работники, проработавшие в ООО ПК «Венткомплекс» менее 1,5 лет, т.е. молодые специалисты, другая категория 3,7% - работники, чей стаж деятельности в ООО ПК «Венткомплекс» 30 лет и более. Вызывает тревогу тот факт, что достаточно высокий процент для данной категории работников, не имеющих квалификационной категории и имеющих стаж от 6 до 10 лет - 2,5%.

Таблица 6 - Работники, прошедшие аттестацию.

Стаж деятельности	Количество работников, прошедших аттестацию в 2022 году		
	Доля работников, имеющих (%)	Доля работников, не имеющих КК (%) от общего количества работников	На соответствие занимаемой должности
0-5	11	29,1	55
6 - 10	10	22,2	8,8
11-15	9,7	1,4	7,9
16-20	10	8,3	3,7
21-30	10	15,2	7,5
30 и более	98	10,4	12,2
итого	148,7	100	100

Доля работников ООО ПК «Венткомплекс» аттестованных в 2022 году на 1 КК составила 97,4%. Самый большой процент работников ООО ПК «Венткомплекс», не имеющих квалификационной категории, по учреждениям разного вида - 24,8%.

Таблица 7 - Сведения об аттестованных руководителях ООО ПК «Венткомплекс»

Стаж	ККоли	1Соответствие	Всего	Доля,	Наличие	Потребно
------	-------	---------------	-------	-------	---------	----------

работы в должности руководителя	число руководителей аттестованных	требованиям профессионального образования курсовой (специальной) подготовки	аттестованных	имеющих квалификацию, соответствующую требованиям к квалификации «руководитель»	по направлениям подготовки	сть в курсовой подготовке
0 - 5	20	8	12	20,5	4	6
6-10	4	5	4	2,56	4	3
11-15	3	3	3	7,7	1	2
16-20	4	1	3	2,7	1	3
21-30	6		6		4	2
30 и более	1		1		-	1
Итого	38	7	38	33,46	14	17

В 2022 году 10 руководителей прошли аттестацию на соответствие требованиям, предъявляемым квалификационными характеристиками к должности руководитель ООО ПК «Венткомплекс»: 8 – вновь назначенные, 2 – в связи с окончанием срока действия квалификационной категории.

Три руководителя проходят обучение в Московском Государственном Университете по направлению «Менеджмент»; два руководителя проходят обучение в МГУ по направлению «Государственное и муниципальное управление». Руководители повышали свой профессиональный уровень на курсах повышения квалификации на базе ГБОУ ДПО СО ИРО, ГОУ ВПО МГУ по образовательным программам: «Экономика и управление организацией», «Управление персоналом».

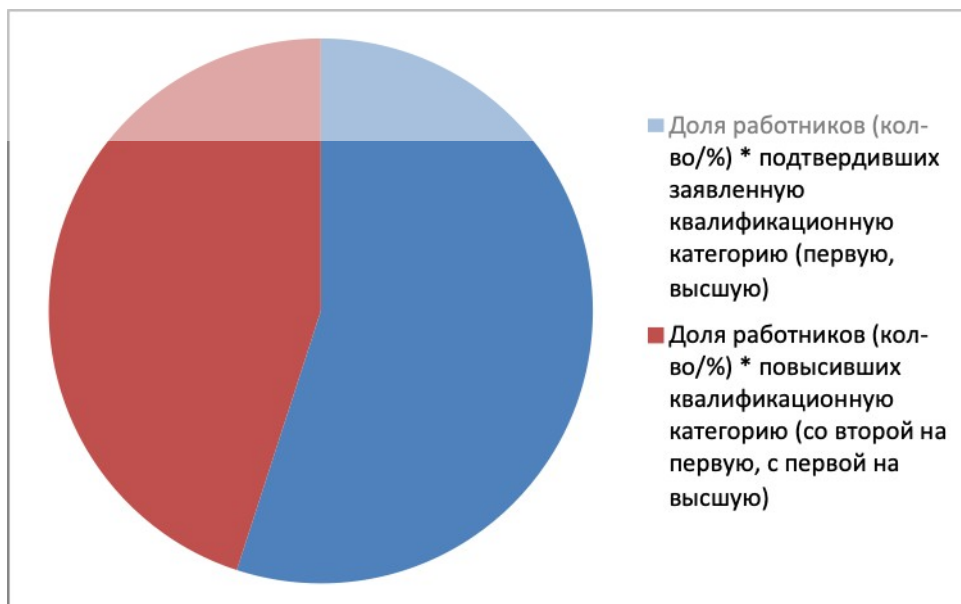


Рисунок 7 - Сведения о прохождении аттестации работниками в 2020 учебном году (повторно)

Данные таблицы позволяют констатировать, что подтверждали заявленную высшую или первую квалификационную категорию - 129 человек. Не подтвердивших заявленную квалификационную категорию в 2016 году нет, что свидетельствует о результативном межаттестационном периоде работника и адекватной самооценке на нулевом этапе. Повысили квалификационную категорию - 107 человек. 84 стажёра участвовали в аттестации впервые.

Таблица 8 - Сведения об итогах аттестации молодых специалистов в 2022 году

Количество молодых специалистов, прошедших аттестацию в 2020 году	% аттестованных от общего количества работников		соответствие занимаемой должности
	1 КК	ВКК	
150	0	4,5	0

Одним из важнейших управленческих циклов системы кадровой политики, который позволяет реализовать системный подход как принцип деятельности и способствует созданию системы эффективного менеджмента, можно считать работу администрации с молодыми работниками

Показателем эффективности работы с молодыми специалистами является раскрытие их профессионального потенциала, привлечение к участию в общественной жизни коллектива, формирование общественно значимых интересов, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей, наличие потребности в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями работы

Важнейшим инструментом нематериальной мотивации в ООО ПК «Венткомплекс» являются корпоративные праздники, особенно с привлечением членов семьи сотрудников. Существует и такое понятие, как team-building (образование команды) – сплочение коллектива посредством совместных поездок в дома отдыха или в санатории, участие в экскурсиях и

общих мероприятиях. Презентации и другие акции, направленные на демонстрацию успехов фирмы, также должны проходить с участием членов коллектива для формирования у них чувства сопричастности к общему делу.

К нематериальным факторам ООО ПК «Венткомплекс» относятся:

- проведение корпоративных праздников;
- повышение квалификации сотрудников;
- участие в корпоративных спортивных состязаниях.

Мотивация персонала к эффективной деятельности является одной из основных задач ООО ПК «Венткомплекс». В ООО ПК «Венткомплекс» существует 2 вида мотивации – материальная и нематериальная.

У каждого работника ООО ПК «Венткомплекс» существуют свои амбиции и направленности, удовлетворение организацией которых – мощный стимул к эффективной работе, преданности и желанию развития в её рамках. Материальное стимулирование отнюдь не означает, что работник ООО ПК «Венткомплекс» прилагает максимальные усилия к выполнению обязанностей, эту задачу как раз решает нематериальная мотивация персонала. Создание её эффективной системы – основная задача отдела кадров.

Возможность обучения и повышения квалификации служат прекрасной нематериальной мотивацией для молодых и амбициозных сотрудников ООО ПК «Венткомплекс», которые желают достичь профессионализма в своей деятельности. Постоянное повышение уровня мастерства персонала является инструментом для формирования силы и конкурентоспособности каждого серьёзного предприятия, поэтому эти действия должны обязательно соблюдаться в ООО ПК «Венткомплекс»

Возможность карьерного роста и развития. Большое количество работников ООО ПК «Венткомплекс» не желает останавливаться на той должности, в рамках которой они были приняты на предприятие, поэтому должны существовать прозрачные условия того, что может достичь человек, эффективно работая на своем месте. Повышение категорий, наличие руководящих мест в каждом бюро и отделе ООО ПК «Венткомплекс», а также включение наиболее эффективных сотрудников в кадровый резерв

предприятия дают мощный толчок к плодотворной деятельности тем сотрудникам, для которых профессиональный рост является показателями своей успешности и самореализации. Именно такие сотрудники являются стержнем и силой ООО ПК «Венткомплекс» и их удержание должно быть первостепенной задачей. Организация, в которой отсутствуют возможности карьерного роста, будет рассматриваться данными работниками, как старт в карьере, возможность приобрести опыт, но развиваться в дальнейшем они предпочтут на других предприятиях

Льготы в ООО ПК «Венткомплекс»

Первое – удлиненный отпуск. Основной отпуск – 35 дней (у обычного наемного работника 28 дней). Плюс ежегодный дополнительный отпуск за выслугу лет: один календарный день за каждый год работы в ООО ПК «Венткомплекс», максимум – 45 дней. Если отпуск не использовать, можно получить за него денежную компенсацию.

Второе – особый порядок медицинского страхования: ведомственное медицинское обслуживание. Это система, унаследованная с советских времен. То есть они получают медицинскую страховку в несколько расширенном объеме по сравнению с программой бесплатных медицинских услуг по обязательному страхованию. Центры обслуживания – разного рода ведомственные поликлиники для работников ООО ПК «Венткомплекс». Потому что это все выглядит гораздо лучше районных поликлиник, пристойнее, и обслуживание было лучше, потому что врачей отбирали строго.

Третье – особый порядок пенсионного обеспечения: с более высокой нормой возмещения, чем у обычных граждан. Коэффициент возмещения – это то, какую часть бывшей зарплаты возмещает пенсия. В среднем по России это 25%, а у работников ООО ПК «Венткомплекс» – 75%.

Четвертое – возможность получения второго образования за счет ООО ПК «Венткомплекс», если того потребуют должностные обязанности.

Пятое – транспортное обслуживание. Но это уже для высшего уровня работников ООО ПК «Венткомплекс». Неформальная, но фактическая градация – сначала идет закрепленная машина, потом следует персональная

машина. Для руководства ООО ПК «Венткомплекс» персональная машина. Но эта система плохо и непрозрачно урегулирована.

Шестое – это очень существенная льгота: если работник ООО ПК «Венткомплекс» нуждается в улучшении жилищных условий и отработал определенное постановлением правительства время в ООО ПК «Венткомплекс», он имеет право на субсидию на покупку жилья.

Седьмое – санаторно-курортное обслуживание ООО ПК «Венткомплекс», то есть в пансионатах можно отдыхать с большой скидкой.

В социальный пакет льгот для работников ООО ПК «Венткомплекс» входят как льготы стандартные, получаемые работающими людьми в бюджетных сферах, так и льготы, исключительно предназначенные для работников ООО ПК «Венткомплекс». В 2021, 2020 годах социальный пакет льгот для работников ООО ПК «Венткомплекс» не изменился и остался, как и раньше:

— медицинское лечение для работников ООО ПК «Венткомплекс» предусматривается бесплатное на всей территории страны; практически все от диагностики заболеваний, сдачи анализов до консультации психолога входит в перечень медицинских бесплатных услуг; работник ООО ПК «Венткомплекс» почти из всех доступных материалов (кроме драгоценных металлов и металлокерамики);

— возвращаются потраченные на бензин средства работникам, которые свою машину используют в рабочих целях;

— раз в год работники ООО ПК «Венткомплекс» получают от предприятия премию;

— прибавку к пенсии получают они в средней стоимости в размере одного оклада; вычисляется средний оклад за десять лет работы; то есть, может служащий, выйдя на пенсию, один раз в год дополнительно получить свой средний оклад;

— отпуск работника составляет тридцать календарных дней плюс один день за год, проработанный в ООО ПК «Венткомплекс»; но не более десяти дней к отпуску может прибавиться;

— у работающих в ООО ПК «Венткомплекс» существует возможность, по мере необходимости, повысить свою квалификацию, пройти стажировку, профессиональную подготовку; за время профессионального обучения оклад и место работы за ними остается; такое обучение можно проходить совершенно бесплатно один раз в три года;

Управление по работе с персоналом ООО ПК «Венткомплекс» является структурным подразделением аппарата управления ООО ПК «Венткомплекс». Управление создано ООО ПК «Венткомплекс» для реализации кадровой политики в ООО ПК «Венткомплекс», содействия развитию системы обеспечения защиты конституционных прав и свобод работников в сфере деятельности управления ООО ПК «Венткомплекс»

Основной задачей управления является организация реализации кадровой политики в ООО ПК «Венткомплекс», содействие развитию системы обеспечения защиты конституционных прав и свобод работников, соблюдение и выполнение требований законодательства Российской Федерации, других нормативных документов в сфере трудовых отношений.

— Формирование качественного кадрового состава ООО ПК «Венткомплекс» для эффективного решения стоящих задач.

— Обеспечение развития персонала, его мотивации к эффективной работе, возможностей профессиональной самореализации.

— Документальное оформление прохождения трудовых отношений ООО ПК «Венткомплекс»;

— Решение других задач, предусмотренных действующим законодательством и отнесенных к компетенции управления.

Положение о порядке проведения квалификационного экзамена для работников ООО ПК «Венткомплекс», в числе прочих документов, указанных выше, которые регламентируют данную кадровую технологию, определяет порядок и условия присвоения разрядов работникам ООО ПК «Венткомплекс» в соответствии с их компетенцией, уровнем профессиональной подготовки, с учетом требований, предъявляемых к должностям. Для его проведения директор ООО ПК «Венткомплекс» утверждает экзаменационные комиссии.

Их рекомендации по результатам процедур оценки персонала служат основанием для присвоения разряда.

Готовясь к экзамену, работник анализирует должностные обязанности, собственную роль и место в структурном подразделении ООО ПК «Венткомплекс», оценивает свою профессиональную деятельность, дополнительно изучает нормативно-правовую базу ООО ПК «Венткомплекс», Устав ООО ПК «Венткомплекс», готовит реферат по одной из актуальных проблем ООО ПК «Венткомплекс». Сам экзамен в ООО ПК «Венткомплекс» состоит в следующем:

четкой пошаговой подготовке;

объективной оценке членами комиссии квалификации ООО ПК «Венткомплекс», их деловых и личностных качеств, соответствия занимаемой должности;

выявлении по результатам экзамена перспективных, креативных, энергичных, творчески мыслящих и инициативных работников для последующего включения их в кадровый резерв на выдвижение.

Экзамен проводится по мере необходимости или не чаще одного раза в год (не реже одного раза в три года) по решению руководителя ООО «АстиРумс», которое он принимает сам или по инициативе служащего. В последнем случае процедура считается внеочередной и проводится не позднее чем через три месяца после подачи письменного заявления о присвоении квалификационного разряда. Для проведения экзамена необходимо провести ряд организационно-технических мероприятий:

1. Управление персоналом готовит нормативно-правовой акт «О проведении квалификационных экзаменов» (распоряжение ООО ПК «Венткомплекс»), который затем подписывает директор ООО ПК «Венткомплекс». В данном документе указываются даты, время и место проведения экзаменов для сотрудников, замещающих должности ООО ПК «Венткомплекс». Кроме того, готовятся развернутые списки сдающих экзамен и перечень необходимых для его проведения документов.

2. Подготовка и принятие распоряжения директора ООО ПК «Венткомплекс» «Об утверждении состава комиссии по проведению квалификационных экзаменов». Организация инструктивного совещания с членами комиссий.

3. Проведение консультации (при необходимости - двух) для муниципальных служащих по технологии реализации квалификационного экзамена.

4. Доведение не позднее, чем за месяц до предстоящего экзамена, решения о его проведении до служащих и их непосредственных руководителей, которые затем направляют в комиссию отзыв о профессиональном уровне работника и возможности присвоения ему квалификационного разряда. Ознакомление служащих с отзывом.

5. Определение порядка проведения экзамена, подготовка протокола заседания комиссии, экзаменационного листа работника, перечня общих вопросов. Во время экзамена секретарь комиссии представляет работника, руководитель озвучивает отзыв на него. После этого проводится собеседование в форме вопросов и ответов, работник осуществляет тезисную защиту подготовленного реферата. Комиссия оценивает знания, навыки и умения служащего в соответствии с должностными требованиями, сложностью и ответственностью его работы и в итоге выносит одно из решений: признать, что сотрудник сдал экзамен, и рекомендовать его для присвоения квалификационного разряда; признать, что служащий не сдал экзамен.

Вынесенное решение заносится в экзаменационный лист, который подписывается председателем, секретарем и членами комиссии. После ознакомления служащего с этим документом (под расписку) лист подшивается в личное дело сотрудника. Работник, не выдержавший данного испытания, может выступить с инициативой о его повторном проведении через шесть месяцев (не ранее), а также вправе обжаловать результаты вплоть до суда.

Вовлеченность персонала, заинтересованность сотрудников в деле и успехе ООО ПК «Венткомплекс» имеет прямое влияние на результативность и

эффективность бизнеса. ООО ПК «Венткомплекс» реализует комплекс мероприятий по повышению уровня вовлеченности персонала, стимулирует работников двигаться от формального исполнения обязанностей по должностной инструкции в сторону совершенствования своей деятельности.

В ООО ПК «Венткомплекс» утверждаются и реализуются планы мероприятий, направленных на повышение и удержание уровня вовлеченности персонала. В целом проводимые ежегодные опросы позволяют комплексно оценить удовлетворенность сотрудников условиями трудовой деятельности по 19 факторам, а также определить долю вовлеченных сотрудников, которые:

- рекомендуют свою компанию в качестве работодателя родственникам и друзьям;
- стремятся выполнять свои обязанности как можно лучше, совершенствовать процессы предприятия и вносить предложения по улучшениям;
- связывают с компанией свое будущее.

Комплексная работа, проводимая в рамках годового цикла исследования, осуществляется не только за счет локальных планов мероприятий, но и посредством реализации проектов. Так, в 2022 году на уровне ООО ПК «Венткомплекс» реализованы проекты по следующим ключевым направлениям:

карьерное развитие и повышение роли работников в управлении и развитии ООО ПК «Венткомплекс»;

вознаграждение в соответствии с личным вкладом в экономическое развитие ООО ПК «Венткомплекс»;

вознаграждение за командный успех

Коллектив управляется лидером малой группы, который общим голосованием выбирается из числа ее членов.

Сегодня сотрудников ООО ПК «Венткомплекс» отличают широкая взаимозаменяемость и владение необходимыми смежными профессиями/операциями: каждый работник владеет 1 – 2 профессиями/навыками. Таким

образом, ценность сотрудника для ООО ПК «Венткомплекс» существенно выросла: уровень квалификации сотрудника настолько высок, что заменить его становится все сложнее.

Требования к работникам администрации изначально были высокими.

Ключевым изменением в последние годы становится требование по улучшению процессов на каждом рабочем месте. Сегодня недостаточно только качественно и ответственно сопровождать процессы — от каждого сотрудника нужно стремление повысить персональную эффективность, участвовать в проектах развития ООО ПК «Венткомплекс» и проявлять инициативы по конкретным улучшениям.

Перед ООО ПК «Венткомплекс» всегда ставились масштабные задачи. Для их достижения не достаточно технологий и современного оборудования. Необходима общая вовлеченность, командная работ

В ООО ПК «Венткомплекс» уже несколько лет реализуется концепция управления вовлеченностью. В отраслевом понимании вовлеченность — это когда человек положительно отзываясь о ООО ПК «Венткомплекс», на котором работает, не стремится уйти в другую организацию и старается делать больше, чем предписано его должностной инструкцией. ООО ПК «Венткомплекс» удалось добиться серьезных успехов в повышении вовлеченности: за 6 лет она выросла с 58 до 83%.

В 2022 году ООО ПК «Венткомплекс» широко применила новый подход к выработке стратегических решений и тактике их достижения через стратегические сессии, начиная с топ-менеджмента и заканчивая каждым подразделением. Делается это для того, чтобы достичь согласованной позиции по всем важным аспектам развития компании, принятия каждым сотрудником поставленных ему целей, понимания, что нужно сделать, какие ключевые проекты влияют на стратегию развития ООО ПК «Венткомплекс»

Свыше 70%, удовлетворенность персонала возможностями обучения и развития. В 2020 году обучение прошли 23 сотрудника, это на треть больше, чем в 2021 году.

Другой крайне важный фактор — удовлетворенность карьерными возможностями. Дать сотрудникам возможность дальнейшего карьерного и профессионального роста, раскрытия своего потенциала — одна из приоритетных задач компании. В 2022 году в ООО ПК «Венткомплекс» 50% назначений на руководящие должности старшего звена управления произведены из состава кадрового резерва, в 2021-м — 60%, что соответствует лучшим мировым практикам.

Для более полного представления о ООО ПК «Венткомплекс» будет использован многоугольник конкурентоспособности.

«Многоугольник конкурентоспособности» — метод, позволяющий достаточно быстро провести анализ конкурентоспособности товара компании в сравнении с ключевыми конкурентами и разработать эффективные мероприятия по повышению уровня конкурентоспособности продукции.

Основными конкурентами ООО ПК «Венткомплекс» являются:

- АО «Глазовский завод «Металлист»;
- ООО «Оскон».

Карта конкурентных групп представлена на рисунке.

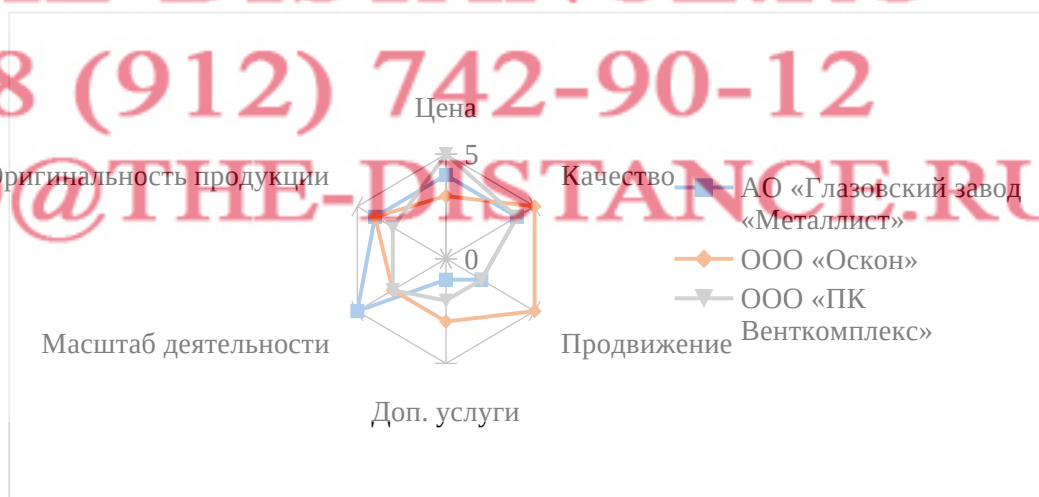


Рисунок 8 - Карта конкурентов ООО ПК «Венткомплекс»

КФУ – это ориентиры для компании с точки зрения возможностей и эффективности при достижении рыночных результатов. Методика КФУ позволяет вычленить те области, где совершенствование деятельности будет наиболее эффективным.

В случае с компанией ООО ПК «Венткомплекс» выделяются следующие КФУ:

- быстрая адаптация в продуктовой линейке, под изменяющейся потребительский спрос;
- качество продаваемых товаров и имидж компании;
- эффективное сотрудничество между потребителем и менеджерами (консультации), это позволяет не только улучшать сервис, но и обеспечивать качество обратной связи;
- рассылка рекламы по почте (то есть при поступлении новых товаров, рассылается объявления на почтовые ящики постоянных покупателей);
- широкий пакет сопутствующих услуг.

Стратегия:

Открытие нового филиала или поиск новых каналов сбыта. Данное направление актуально в случае роста конкуренции на рынке, а осуществимо за счет большого опыта ведения бизнеса в сфере розничных продаж.

Учитывая выбранные КФУ проанализируем конкурентное положение ООО ПК «Венткомплекс» относительно ближайших конкурентов, которые рассматриваются руководством компании как наиболее важные по территориальному признаку, относительно равной доле рынка и набора оказываемых услуг.

Оценка конкурентной позиции относительно прямых конкурентов приведена в таблице.

Таблица 10 - Оценка конкурентной позиции относительно прямых конкурентов

Направления оценки	(1-8)	ООО ПК «Венткомплекс»		АО «Глазовский завод «Металлист»		ООО «Оскон»	
1. Количество поставщиков	8	4	32	4	32	4	32
2. Качество рекламной кампании	6	3	18	4	24	4	24
3. Продажи через Интернет	4	0	0	3	12	5	20
4. Возможность доставки	1	5	5	3	3	4	4

5. Рассылка рекламы / объявл.	3	4	12	3	9	4	12
6. Система мотивации потребительского спроса (акции, скидки, накопительные системы)	7	3	21	2	14	5	35
Итого			88		94		127

Как видно из представленных расчетов, относительно прямых конкурентов ООО ПК «Венткомплекс» занимает второе место, проигрывая по показателям качества рекламной кампании, и системе мотивации потребительского спроса, то есть неэффективная система скидок, а точнее сказать их отсутствие.

ПОМОЩЬ С ОТЧЕТАМИ
 Дата: «__» _____ 202_ г. _____
ПО ПРАКТИКЕ
 (Подпись, инициалы обучающегося)

THE-DISTANCE.RU

4. Заключение руководителя от организации

8 (912) 742-90-12

В процессе работы практикант стремился показать себя как обученный и квалифицированный специалист.

INFO@THE-DISTANCE.RU

Практикант зарекомендовал себя исполнительным работником, при этом он четко применял на практике все порученные наставления.

Во время прохождения практики, зарекомендовал себя как грамотный, ответственный и пунктуальный сотрудник. При выполнении требуемых задач, проявлял заинтересованность и активность, умело справлялся с поставленными задачами, проявил концентрацию на решение проблем.

При прохождении практики студент показал терпение и дисциплинированность, на протяжении всей практики он добросовестно относился к порученным ему делам.

В процессе выполнения работ, никаких замечаний не имел.

В целом работа студента заслуживает оценки «отлично».

Обучающийся по итогам производственной (преддипломной) практики заслуживает
оценку «_____».

Дата: _____

подпись
МП

ФИО руководителя практики от организации

**ПОМОЩЬ С ОТЧЕТАМИ
ПО ПРАКТИКЕ**

**THE-DISTANCE.RU
8 (912) 742-90-12
INFO@THE-DISTANCE.RU**

