

# ОТЧЕТ

## о прохождении практики

обучающимся группы \_\_\_\_\_

(код и номер учебной группы)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество обучающегося)

Место прохождения практики:  
**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ВЕСТА"**

(полное наименование организации)

Руководители производственной практики:

от Института:

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
(ученая степень, ученое звание, должность)

от Организации: Касимов Станислав Владиславович

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Генеральный директор

\_\_\_\_\_  
(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 TimesNew 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	Определиться с местом прохождения практики		Выполнено
2	Ознакомиться с тематикой ВКР по направлению подготовки 38.03.02«Менеджмент»		Выполнено
3	Пройти инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка.		Выполнено
4	Охарактеризовать предприятие, изучить его историю, виды деятельности, систему управления и планирования		Выполнено
5	Собрать и проанализировать информацию о		Выполнено

	деятельности предприятия за последние три – пять лет		
6	Проанализировать организационную структуру управления предприятием, систему управления организацией, реализацию основных функций всех основных служб предприятия		Выполнено
7	Изучить нормативную и справочно-правовую документацию, используемую в сфере деятельности предприятия		Выполнено
8	Провести экономический и финансовый анализ деятельности предприятия (анализ использования ресурсов и оценка результатов деятельности предприятия)		Выполнено
9	Изучить информационную систему управления предприятием и определить информационное обеспечение его деятельности		Выполнено
10	Дать общую оценку достижений и выявить управленческие проблемы в деятельности предприятия		Выполнено
11	Изучить опыт управления предприятием с целью конкретизации и уточнения задач ВКР		Выполнено
12	Собрать информацию для написания отчета о прохождении преддипломной практики и ВКР		Выполнено
13	Изучить специальную литературу по выбранной теме ВКР		Выполнено
14	Подготовить отчет о прохождении практики, включающий копии документов		Выполнено

«    » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Обучающийся \_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_ (фамилия и инициалы)

## 2. Дневник практики

Дата	Краткое содержание работы, выполненное студентом, в соответствии с индивидуальным заданием	Отметка руководителя практики от организации (подпись)
	Составлено общее описание ООО «Веста»: наименование и организационно-правовая форма; форма собственности; юридический и фактический адреса, особенности территориального размещения ООО «Веста»	
	Охарактеризовано предприятие ООО «Веста», изучена его история, виды деятельности, систему управления и планирования ООО «Веста»	
	Собрана и проанализирована информация о деятельности предприятия ООО «Веста»	
	Ознакомление с организационной структурой организации ООО «Веста»	
	Проведен анализ рисков и факторов потребительского поведения ООО «Веста»	
	Изучена информационная система управления предприятием ООО «Веста» и определено информационное обеспечение его деятельности ООО «Веста»	
	Изучен опыт управления предприятием с целью конкретизации и уточнения задач ООО «Веста»	
	Систематизация собранного нормативного и фактического материала ООО «Веста»	
	Составлена краткая справка об этапах развития организации ООО «Веста»	
	Проведен анализ рисков и факторов потребительского поведения ООО «Веста»	
	Проанализировано финансовое состояние организации ООО «Веста», составлен отчет о финансовых показателях ООО «Веста»	
	Проведен анализ стратегии развития организации ООО «Веста»	
	Составлены аналитические таблицы для основных групп материальных ресурсов ООО «Веста»	
	Дана оценка достижений и выявлены управленческие проблемы в деятельности предприятия ООО «Веста»	
	Проведен анализ основных материальных ресурсов в организации ООО «Веста» и системы их управления	
	Составлены аналитические таблицы для основных групп материальных ресурсов ООО «Веста»	
	Сделан резюмирующий вывод об изменении качества и доступности ресурсов ООО «Веста»	
	Собрана информация для написания отчета о прохождении преддипломной практики и ВКР	

### 3. Краткий отчет по практике

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

Пройден инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка на базе предприятия ООО «Веста» по адресу: г. Глазов, Сибирская ул., д. 129а

Компании ООО «Веста» была зарегистрирована 19.04.2022 регистратором Управление Федеральной налоговой службы по Удмуртской Республике. Руководитель организации: генеральный директор Касимов Станислав Владиславович.

Основной вид деятельности ООО «Веста» (по коду ОКВЭД ред.2): 69.10 - Деятельность в области права

Таблица 1 - Дополнительные виды деятельности ООО «Веста» по ОКВЭД:

24.10	Производство чугуна, стали и ферросплавов
24.20	Производство стальных труб, полых профилей и фитингов
26.11	Производство элементов электронной аппаратуры
26.20	Производство компьютеров и периферийного оборудования
26.30	Производство коммуникационного оборудования
26.40	Производство бытовой электроники
26.70	Производство оптических приборов, фото- и кинооборудования
41.10	Разработка строительных проектов
41.20	Строительство жилых и нежилых зданий
55.10	Деятельность гостиниц и прочих мест для временного проживания
55.20	Деятельность по предоставлению мест для краткосрочного проживания
55.30	Деятельность по предоставлению мест для временного проживания в кемпингах, жилых автофургонах и туристических автоприцепах
55.90	Деятельность по предоставлению прочих мест для временного проживания
56.10	Деятельность ресторанов и услуги по доставке продуктов питания
56.21	Деятельность предприятий общественного питания по обслуживанию торжественных мероприятий
56.29	Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания
56.30	Подача напитков
63.91	Деятельность информационных агентств
63.99	Деятельность информационных служб прочая, не включенная в другие группировки
64.99	Предоставление прочих финансовых услуг, кроме услуг по страхованию и пенсионному обеспечению, не включенных в другие группировки
66.19	Деятельность вспомогательная прочая в сфере финансовых услуг, кроме страхования и пенсионного обеспечения
66.22	Деятельность страховых агентов и брокеров
66.29	Деятельность вспомогательная прочая в сфере страхования и пенсионного обеспечения
69.20	Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию
70.22	Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления
73.11	Деятельность рекламных агентств
82.11	Деятельность административно-хозяйственная комплексная по обеспечению работы организации
82.99	Деятельность по предоставлению прочих вспомогательных услуг для бизнеса, не включенная в другие группировки

Организации ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ВЕСТА" присвоены ИНН 1837021569, ОГРН 1221800007252, ОКПО 79417884.

ОКФС: 16 - Частная собственность

ОКОГУ: 4210014 - Организации, учрежденные юридическими лицами или гражданами, или юридическими лицами и гражданами совместно

ОКОПФ: 12300 - Общества с ограниченной ответственностью

По всем видам деятельности в ООО «Веста» разработаны должностные инструкции, в которых оговариваются обязанности, подчиненность, перечень задач и ответственность за невыполнение распоряжений вышестоящего руководства и непосредственно генеральным директором.

Организация ООО «Веста» создана в целях получения прибыли в соответствии со ст.ст.87-94 Гражданского кодекса РФ, Федеральным Законом РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью», и другими нормативными актами, и осуществляет свою деятельность согласно действующего законодательства, являясь коммерческой организацией, хозяйственным обществом в форме общества с ограниченной ответственностью.

Общество может иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральными законами, если это не противоречит предмету и целям деятельности, определенно ограниченным уставом общества.

Внутренние документы ООО «Веста» целесообразно рассматривать в разрезе финансовых и служебных функций. Период, в течение которого проводится анализ, выбирается предприятием самостоятельно.

Для выявления динамики в движении документов определяются темпы роста входящих, исходящих и внутренних документов ООО «Веста».

ООО «Веста» является юридическим лицом и строит свою деятельность на основании настоящего Устава и действующего законодательства Российской Федерации.

Нормативно-правовая база, регулирующая деятельность компании ООО «Веста» является:

- Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 года;
- Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ;
- Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ;
- Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ;
- Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ;

- Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ;
- Кодекс об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Арбитражный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ;
- Закон Российской Федерации от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей»;
- Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»;
- Федеральный закон 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»;
- Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»;
- Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»;
- Федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании»;
- Федеральный закон от 13.03.2006 № 38-ФЗ «О рекламе»;
- Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;
- Федеральный закон от 04.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности»;
- Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»

Локальные правовые акты ООО «Веста»: Устав; правила внутреннего трудового распорядка; политика обработки персональных данных; должностные инструкции должностных лиц; положение об охране труда и другие.

Учредительным документом организации является Устав ООО «Веста», который определяет правовое ее положение, права и обязанности его участников.

Учредительным договором определен состав учредителей общества ООО «Веста» (физические лица), размер уставного капитала, размер доли каждого из учредителей, порядок и сроки внесения этих долей. Формами вкладов в уставный капитал являются денежные средства.

Учредительным договором ООО «Веста» также определен порядок распределения прибыли между участниками общества – общество вправе ежеквартально принимать решение о распределении своей чистой прибыли между участниками общества.

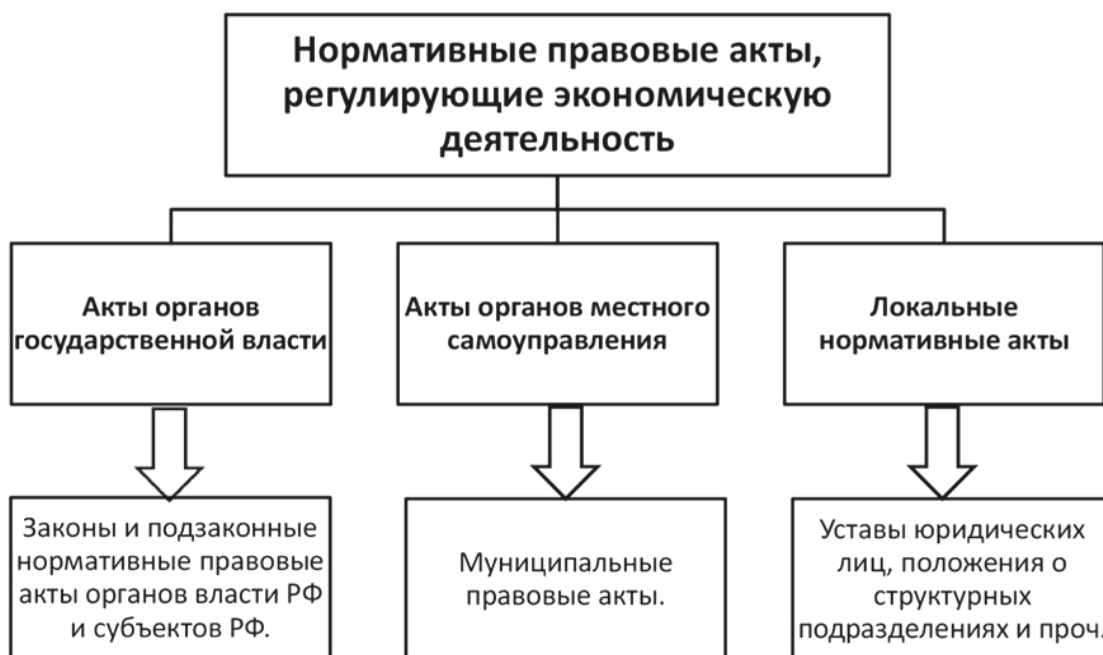


Рисунок 1 - Нормативно-правовая база, регулирующая деятельность компании ООО «Веста»

Работники ООО «Веста» допускаются к работе только после прохождения вводного противопожарного инструктажа и первичного инструктажа на рабочем месте, а при изменении специфики работы - внепланового инструктажа в соответствии с порядком, установленным руководителем и регистрируются в журнале учета противопожарного инструктажа.

Внутренние документы ООО «Веста» целесообразно рассматривать в разрезе финансовых и служебных функций. Период, в течение которого проводится анализ, выбирается предприятием самостоятельно.

Для выявления динамики в движении документов определяются темпы роста входящих, исходящих и внутренних документов ООО «Веста»

Всю документацию ООО «Веста» подразделяют на следующие виды:

- кадровую;
- производственную;
- административно-хозяйственную;
- управленческую;
- бухгалтерскую.

Указанные виды делят на три категории:

- входящую - это материальные носители информации, которые поступают из внешней среды (например, от других фирм, от учреждений или иных инстанций);
- исходящую - это носители, отправляемые за пределы организации; внутреннюю
- это материальные носители, которые создаются и остаются только в пределах



Рисунок 2 – Структура нормативной базы компании ООО «Веста»

Для экономической оценки деятельности организации ООО «Веста» необходимо изучение и сопоставление различных показателей, которые в наибольшей степени характеризуют экономическую деятельность организации в целом.

По всем видам деятельности в ООО «Веста» разработаны должностные инструкции, в которых оговариваются обязанности, подчиненность, перечень задач и ответственность за невыполнение распоряжений вышестоящего руководства и непосредственно генеральным директором.

Целью деятельности торговой компании ООО «Веста» является увеличение экономического дохода предприятия в целом.

Основные финансовые результаты деятельности ООО «Веста» за весь анализируемый период приведены в таблице 2.

Таблица 2 - Основные финансовые результаты деятельности ООО «Веста»

Показатель	Значение показателя, тыс. руб.		Изменение показателя		Средне-годовая величина, тыс. руб.
	2024 г.	2025 г.	тыс. руб. (гр.3 - гр.2)	± % ((3-2) : 2)	
1	2	3	4	5	6
1. Выручка	53 966	76 004	+22 038	+40,8	64 985
2. Расходы по обычным видам деятельности	33 393	43 627	+10 234	+30,6	38 510
3. Прибыль (убыток) от продаж (1-2)	20 573	32 377	+11 804	+57,4	26 475
4. Прочие доходы и расходы, кроме	-55	-20	+35	↑	-38

процентов к уплате					
5. ЕВІТ (прибыль до уплаты процентов и налогов) (3+4)	20 518	32 357	+11 839	+57,7	26 438
6. Проценты к уплате	–	–	–	–	–
7. Налог на прибыль, изменение налоговых активов и прочее	-269	–	+269	↑	-135
8. Чистая прибыль (убыток) (5-6+7)	20 249	32 357	+12 108	+59,8	26 303

За два последних года годовая выручка ООО «Веста» выросла на 22 038 тыс. руб., или на 40,8% и составила 76 004 тыс. руб.

За 2025 год прибыль от продаж ООО «Веста» равнялась 32 377 тыс. руб. Финансовый результат от продаж в течение анализируемого периода (с 31.12.2024 по 31.12.2025) возрос на 11 804 тыс. руб.

Обратив внимание на строку 2220 формы №2 можно отметить, что организация не использовала возможность учитывать общехозяйственные расходы в качестве условно-постоянных, включая их ежемесячно в себестоимость производимой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг).

Для того чтобы, достигнуть основную цель финансовой стратегии, предприятие ООО «Веста» разрабатывает генеральную финансовую стратегию, в которой определяются задачи формирования финансовых ресурсов по направлениям деятельности и исполнителям.



Рисунок 3 – Составляющие финансовой стратегии ООО «Веста»

Анализ финансовой стратегии организации показал, что в ООО «Веста» - это план действий, связанный с риском и неопределенностью, целью которого является эффективное развитие компании в рамках сформированной миссии, долгосрочных финансовых целей, разработанной корпоративной и деловых стратегий организации, представляющий собой финансирование путем формирования, координации, распределения и использования финансовых ресурсов компании в целом.

Таким образом, оптимизированное движение денежных средств ООО «Веста» приведёт к росту чистого денежного потока. А достигается это следующим комплексом мероприятий: эффективной финансовой, налоговой и ценовой политикой;

- повышением эффективности работы с претензиями для взыскания вовремя и в полном объёме дебиторской задолженности и штрафных санкций;

- сокращением расходов в текущей деятельности организации;

- уменьшением периода хранения материальных оборотных средств;

- использованием наиболее эффективных методов амортизации основных активов;

- повышением эффективности процессов производства и качества бизнес-процессов предприятия в целом.

ООО «Веста» в своей деятельности преследует цель получения прибыли, для чего участники объединяют все ресурсы: материальные, трудовые, интеллектуальные, финансовые.

Проведен анализ организационной структуры организации, в ходе чего было определено, что организационная структура ООО «Веста» направлена, прежде всего, на установление четких взаимосвязей между отдельными отделами предприятия, распределения между ними прав и ответственности.

Во главе стоит ген.директор ООО «Веста», который координирует деятельность всей организации. В его компетенции находятся все вопросы, касающиеся текущей деятельности.

По всем видам деятельности в ООО «Веста» разработаны должностные инструкции, в которых оговариваются обязанности, подчиненность, перечень задач и ответственность за невыполнение распоряжений вышестоящего руководства и непосредственно генеральным директором.

Организационная структура ООО «Веста» представлена схематически на рисунке 4.



Рисунок 4 – Организационная структура управления ООО «Веста»

Данный тип структуры управления имеет как свои достоинства, так и недостатки. Достоинствами линейно-функциональной структуры управления для ООО «Веста» являются:

- глубокая подготовка решений и планов, связанных со специализацией работников;

- освобождение главного линейного руководителя от глубокого анализа проблем;

- возможность привлечения консультантов и экспертов;

- сочетание достоинств линейной и функциональной структур.

Недостатками такой структуры управления для ООО «Веста» являются:

- отсутствие тесных взаимосвязей и взаимодействия на горизонтальном уровне между структурными подразделениями;

- недостаточно четкая ответственность подразделений, так как готовящий решение, как правило, не участвует в его реализации;

- чрезмерно развитая система взаимодействия по вертикали, а именно подчинение по иерархии управления, то есть тенденция к чрезмерной централизации.

Целями управления персоналом в ООО «Веста» являются:

- повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;

- достижение максимальной прибыли;

-обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива ООО «Веста».



Рисунок 5 – Система управления персоналом в ООО «Веста»

Целью деятельности компании ООО «Веста» является увеличение экономического дохода предприятия в целом. Предприятие ООО «Веста» имеет хорошо отлаженную систему качества и надежности предлагаемых работ, которые обеспечиваются за счёт квалифицированного технического контроля и персонала.

Задачами, стоящими перед предприятием ООО «Веста» для достижения поставленной цели, являются:

- привлечение максимального количества клиентов;
- завоевание наибольшей доли рыночного сегмента;
- повышение конкурентоспособности;
- создание привлекательного имиджа организации;
- определение и воплощение стратегии развития;
- создание благоприятных внешних и внутренних условий развития организации.

В настоящее время предприятию ООО «Веста» необходимо приложить немало усилий, чтобы решить поставленные задачи и достичь определенных положительных результатов.

Управление компанией ООО «Веста» - достаточно сложный процесс. Усилия руководителя направлены на то, чтобы максимально наладить работу в коллективе и сделать ее эффективной.

Ранее большим спросом пользовался авторитарный стиль управления, когда сотрудники ООО «Веста» не могли выразить свое мнение и пойти против руководства.

Электронный документооборот в ООО «Веста» позволяет оптимизировать процесс работы с документами на всех стадиях: от составления проекта до утверждения и отправки готового экземпляра



Рисунок 6 – Система бумажного и электронного документооборота ООО «Веста»

Электронный документооборот - это автоматизированная система обмена документами ООО «Веста» между контрагентами и контролирующими органами.

Система защищает данные ООО «ЛТК» от изменения и перехвата во время передачи.

Документы ООО «Веста», подписанные квалифицированной электронной подписью — КЭП — и имеют юридическую силу.

## Система ЭДО «СБИС Электронный документооборот»



Рисунок 7 –Преимущества системы электронного документооборота ООО «Веста»

После подписания в них невозможно внести изменения и дополнительные данные, нельзя удалить часть информации.

Таким образом, электронный документооборот ООО «Веста» надёжнее, чем бумажный. Среди преимуществ:

- быстрый поиск необходимых данных;
- мгновенный обмен информацией и юридически значимой документацией;
- удобное архивирование данных на сервере оператора.

Электронный формат документа ООО «Веста» обладает такой же юридической силой, как и бумажный вариант. При этом он выполняет больше функций.

Универсальный передаточный документ можно использовать как счёт-фактуру, а бумажный — нельзя.

Его не надо распечатывать, представлять на бумаге в отчётные органы, хранить в архивных папках. Он позволяет снизить количество пакетных данных, пересылаемых по телекоммуникационным каналам связи, снижает расходы на оплату проведённых транзакций.

Цифровой обмен данными ускоряет рабочие процессы ООО «Веста», сокращает время отклика, снижает вероятность ошибки и защищает данные.

За конфиденциальность отвечают не только отправитель и получатель, но и оператор электронного документооборота ООО «Веста»

Система мотивации труда сотрудников компании ООО «Веста» имеет как материальную, так и нематериальную составляющую.



Рисунок 8 – Система мотивации и стимулирования труда сотрудников компании ООО «Веста»

В компании ООО «Веста» при начислении заработной платы для сотрудников используются повременно-премиальная форма оплаты труда, которая предполагает оплату не только отработанного времени, но и премии за качество выполненной работы.

Материальная составляющая мотивации сотрудников ООО «Веста» (заработная плата) состоит из 2-х частей: основной и дополнительной, которая включает в себя социальные и стимулирующие выплаты.

Правовой основой организации, оплаты труда сотрудников ООО «Веста» являются: Трудовой кодекс РФ, действующий квалификационный справочник должностей, Положение «Об оплате труда и премировании работников».

Основная заработная плата ООО «Веста» включает в себя тарифные ставки (оклады), доплаты и надбавки. Дополнительная заработная плата состоит из премий и вознаграждений за выполнение показателей эффективности, социально стимулирующие выплаты ООО «Веста».

Таким образом, на трудовую мотивацию сотрудников ООО «Веста» влияют различные стимулы:

- система экономических нормативов и льгот;
- уровень заработной платы и справедливость распределения доходов;
- условия и содержательность труда;
- отношения в семье, коллективе;
- признания со стороны окружающих и карьерные соображения;
- творческий порыв и интересная работа, желание самоутвердиться и т.п.

На предприятии не применяются мотивационные рычаги управления в полной мере, соответственно, существует неудовлетворенность деятельностью персонала, поэтому можно сделать вывод о необходимости совершенствования управления персоналом организации ООО «Веста».

Стоит отметить, что в ООО «Веста» приоритетность мотивационных стимулов не однозначна для различных категорий работников, например, для сотрудников высшего звена приоритетным нематериальным стимулом после достойного уровня зарплаты является удовлетворение от занятия любимым делом, престижность профессии и занимаемой должности; а для остального персонала – достойный уровень зарплаты, хорошие условия труда, гарантии занятости, благоприятный психологический климат в коллективе в целом.

Руководитель ООО «Веста» совершенствует только нематериальную часть мотивации и стимулирования труда. Как правило, такое положение дел приводит к неэффективности управления всей системой мотивации ООО «Веста».

В соответствии с тем, что оплата труда и мотивация низкая, сотрудники находят новую работу и не думая, уходят из организации.

По результатам проведенного анализа системы стимулирования персонала в ООО «Веста» были выявлены следующие недостатки:

- основные методы стимулирования персонала - материальные, то есть экономические, нематериальные методы стимулирования (например, различные социальные гарантии) используются не в полной мере;

- материальные методы стимулирования трудовой деятельности персонала организации в виде повышения заработной платы не приводят к росту производительности труда;

- высокий уровень текучести персонала, который обусловлен неудовлетворенностью сотрудников системой стимулирования труда

- недостаточность квалифицированного персонала.

Таким образом, для развития и совершенствования системы стимулирования персонала ООО «Веста» необходимо разработать программу, включающую в себя направления работы с сотрудниками организации, влияющие на вовлеченность персонала и его организационную приверженность и способствовала сокращению текучести персонала.

Управление персоналом ООО «Веста» направлено на повышение производительности труда и качества трудовых ресурсов, рост взаимной ответственности работника и работодателя в целом.

И для этого проводится постоянный мониторинг кадровой ситуации по ряду показателей, внедряются технические и организационные инновации.

Наибольший процент мероприятий по развитию персонала приходится на оценку и обучение персонала. И это, с одной стороны говорит о том, что организация заинтересована в развитии персонала и проводит соответствующие мероприятия по повышению квалификации и опыта сотрудников, с другой – на предприятии ООО «Веста» наблюдается приток новых сотрудников, как правило, иногородних, которых нужно постоянно обучать.

Персонал ООО «Веста» является одним из наиболее сложных объектов управления в организации, поскольку в отличие от материальных факторов производства персонал обладает возможностью принимать решения и критически оценивать предъявляемые к ним требования.

Необходимо, наконец, отказаться от сокращения штатов и сворачивания перспективных направлений деятельности ООО «Веста» как основных инструментов управления персоналом, в пользу построения грамотной системы управления персоналом, базирующейся на методиках расчета и оценки социально-экономической эффективности проектов создания и изменения системы управления работой персонала ООО «Веста»

Подводя итог, отмечу, что система управления персоналом ООО «Веста» представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий для работы с персоналом, который требует внимания, времени и денег.

Данная работа должна проводиться ежедневно, поскольку скорость и качество предоставляемых услуг и, соответственно, прибыль зависят от эффективной работы с персоналом, так как конечная цель предприятия - максимизировать прибыль.

Эффективное управление персоналом ООО «Веста» выдвинулось в число практических задач в современном бизнесе, факторов экономического успеха.

Оно призвано обеспечить благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы и общественное признание своих достижений.

Создание эффективной системы персонала ООО «Веста» предполагает соблюдения баланса интересов предприятия и работников в целом.

Таким образом, в сфере современного бизнеса успехи в обеспечении высокого качества обслуживания, его быстрого обновления, снижении издержек производства и интеграции усилий персонала связаны с созданием высокоэффективной системы управления персоналом ООО «Веста» в целом.

Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала ООО «Веста» является ежедневным, но не детальным процессом, а именно:

а) Проведение утренней планерки с напутственными словами на продуктивный день,

- б) Информированность персонала о новых целях и задачах,
- в) Руководитель контролирует трудовую деятельность персонала,
- г) Подведение итогов месяца и выбор лучшего сотрудника,
- д) Осуществление похвалы и взаимопомощи,
- е) Мониторинг уровня мотивации персонала и улучшение ситуации при помощи нематериальных факторов.

Руководитель ООО «Веста» совершенствует только нематериальную часть мотивации и стимулирования труда. Как правило, такое положение дел приводит к неэффективности управления всей системой мотивации.

В соответствии с тем, что оплата труда и мотивация низкая, сотрудники находят новую работу и не думая, уходят из организации.

По результатам проведенного анализа системы стимулирования персонала торговой организации ООО «Веста» были выявлены следующие недостатки:

-основные методы стимулирования персонала - материальные, то есть экономические, нематериальные методы стимулирования (например, различные социальные гарантии) используются не в полной мере;

-материальные методы стимулирования трудовой деятельности персонала торговой организации в виде повышения заработной платы не приводят к росту производительности труда;

-высокий уровень текучести персонала, который обусловлен неудовлетворенностью сотрудников системой стимулирования труда

- недостаточность квалифицированного персонала ООО «Веста».

Таким образом, для развития и совершенствования системы стимулирования персонала в ООО «Веста» необходимо разработать программу, включающую в себя направления работы с сотрудниками торговой организации, влияющие на вовлеченность персонала и его организационную приверженность и способствовала сокращению текучести персонала.

Проведя анализ системы мотивации сотрудников ООО «Веста» было выявлено, что в компании отмечается высокая степень мотивации персонала, но тем не менее, разработанные мною предложения помогут повысить эффективность как конкретного работника, так и компании в целом.

Поэтому практическое применение рекомендаций, в числе которых обеспечение обратной связи от руководителей, уменьшение оттока ключевых сотрудников компании, быстрая и эффективная адаптация сотрудников к изменениям, может способствовать решению проблем системы мотивации персонала, которые возникают на предприятии, а также повысят эффективность производительности труда сотрудников ООО «Веста» в целом.

Таким образом, на сегодняшний момент времени, предприятию ООО «Веста» необходимо применять систему передачи финансовых рисков путем заключения договоров страхования в том числе: страхование поставляемого оборудования, страхование имущества, страхование персонала от несчастных случаев, медицинское страхование, страхование опасных производственных объектов, транспортных средств и т.д.

Подводя итог, отмечу, что система управления персоналом ООО «Веста» представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий для работы с персоналом, который требует внимания, времени и денег.

Данная работа не может быть проигнорирована, поскольку скорость и качество предоставляемых услуг и, соответственно, прибыль зависят от эффективной работы с персоналом, так как конечная цель ООО «Веста» - максимизировать прибыль.

Далее, собрана информация по теме ВКР в области разработки бизнес - стратегии предприятия ООО «Веста»

Тема разработки бизнес - стратегии предприятия ООО «Веста» является актуальной по ряду причин, связанных с современными условиями ведения бизнеса, динамикой внешней среды и необходимостью обеспечения долгосрочного успеха организации. Основные аспекты актуальности:

1. Необходимость адаптации к изменяющейся внешней среде. В условиях рыночной конкуренции, технологических изменений, макроэкономических колебаний и других внешних факторов предприятиям требуется разрабатывать стратегии, которые позволят им адаптироваться к новым реалиям, сохранять конкурентоспособность и устойчивость.

2. Роль стратегического планирования в управлении предприятием. Стратегия определяет долгосрочные цели, методы их достижения, распределение ресурсов и механизмы реализации. Она служит основой для принятия решений, координации деятельности и контроля результатов. Без чёткой стратегии руководитель не может определить направление развития компании и пути достижения желаемых результатов.

3. Обеспечение финансовой устойчивости и рентабельности. Эффективная стратегия, включая финансовую, способствует оптимизации структуры средств предприятия, повышению показателей финансовой устойчивости и рентабельности. Это особенно важно в условиях меняющейся экономической ситуации.

4. Снижение рисков и повышение конкурентоспособности. Разработка стратегии позволяет организации противостоять угрозам внешней среды, минимизировать риски и укреплять свои позиции на рынке. Успешная рыночная стратегия может способствовать не только продаже товаров или услуг, но и созданию новых продуктов, повышению рентабельности.

5. Динамичность отраслей. В некоторых отраслях (например, в аудиторско-консалтинговой сфере) высокая степень конкуренции требует постоянного обновления стратегий для выживания и развития на рынке.

6. Практическая значимость. Результаты исследований в области разработки бизнес-стратегий могут быть применены на практике для повышения эффективности управления предприятиями, улучшения системы стратегического планирования и достижения конкретных бизнес-целей.

Таким образом, тема ВКР о разработке бизнес - стратегии ООО «Веста» актуальна, так как она затрагивает фундаментальные аспекты управления предприятием, его адаптации к внешним вызовам и обеспечения долгосрочного успеха в условиях конкуренции

Изучена специальная литература по теме ВКР следующего прядка:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001. № 197-ФЗ. – М.: ОТиСС, 2024. – 242 с.

2.Акельева Д.В. Управление персоналом предприятия / Д.В. Акельева // Новая наука: финансово-экономические основы. – 2024. – № 18. – С. 8-13

3.Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М, 2024. – 278 с.

4.Арутюнов В. В. Управление персоналом: учеб. пособ. / В. В. Арутюнов, И. В. Волынский. – Ростов-на-Дону Феникс, 2024. – 423 с.

5.Боронова Г. Х. Психология труда: конспект лекций / Г. Х. Боронова, Н. В. Прусова. – М.: Эксмо, 2024. – 589 с.

6.Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2024. – 321 с.

7.Глухов В. В. Основы менеджмента. – СПб.: Специальная литература, 2024. – 497 с.

8. Гордеев А.А. Управление персоналом в условиях инновационной экономики / А.А. Гордеева // Тенденции науки и образования в современном мире. – 2024. – № 23-2. – С. 35-37

9.Грачев В. А. Функции службы управления персоналом организации и их систематизация / В. А. Грачев // Кадровик. – 2024. – №11. – С. 17-19.

10. Гришин, В.В., Гришина В.Г. Разрабатываем бизнес стратегию фирмы. - М.: Дашков и Ко, 2024. - 208 с.

11. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. Гущина // Общество и экономика. – 2024. – № 18. – С. 19-22

12. Даф Р.Л. Теория организации: Учебник для студентов вузов. Пер. с англ. под ред. Э.М. Короткова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2024. - 736 с.

13. Дейнека А. В. Управление персоналом: учебник / А. В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2024. – 341 с.
14. Захаров, В.Я. Антикризисное управление. Теория и практика / В.Я. Захаров, А.О. Блинов, Д.В. Хавин. - М.: Юнити-Дана, 2024. - 287 с.
15. Ильченко, С.В. Мотивационный подход в обеспечении эффективной работы персонала организации [Текст] / С.В. Ильченко // Бизнес и дизайн ревю. – 2024. – №13 (3). – С. 59–62.
16. Колесников, Д.И. Мотивация персонала в современной организации [Текст] / Д.И. Колесников, И.А. Цветочкина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2024. – №22. – С. 32–34.
17. Уткин, Э.А. Основы мотивационного менеджмента [Текст] / Э.А. Уткин. – М.: ЭКМОС, 2024. – 345с.
18. Шапиро, С. А. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс: моногр. / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2024. - 400 с.
19. Шептиева, О.Е. Совершенствование формирования корпоративной финансовой стратегии на российских предприятиях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2024. - № 1. - С. 255 - 259.
20. Шифрин, М.Б. Стратегический менеджмент /М.Б. Шифрин.- СПб.: Питер, 2024. - 320 с.

Дата: «\_\_»\_\_\_\_\_ 202\_ г.

\_\_\_\_\_  
(Подпись, инициалы обучающегося)



### 5. Заключение руководителя от Института

Руководитель практики от Института дает оценку работе обучающегося исходя из анализа отчета о прохождении преддипломной практики, выставяя балл от 0 до 20 (где 20 указывает на полное соответствие критерию, 0 – полное несоответствие) по каждому критерию. В случае выставления балла ниже пяти, руководителю рекомендуется сделать комментарий.

Итоговый балл представляет собой сумму баллов, выставленных руководителем от Института.

№ п/п	Критерии	Балл (0...20)	Комментарии (при необходимости)
1	Понимание цели и задач задания на преддипломную практику.		
2	Полнота и качество индивидуального плана и отчетных материалов.		
3	Владение профессиональной терминологией при составлении отчета.		
4	Соответствие требованиям оформления отчетных документов.		
5	Использование источников информации, документов, библиотечного фонда.		
	<b>Итоговый балл:</b>		

#### Особое мнение руководителя от Института (при необходимости):

---

---

---

---

---

---

---

---

Обучающийся по итогам преддипломной практики заслуживает оценку «\_\_\_\_\_».

« » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Руководитель от Института

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
И.О. Фамилия