**Автономная некоммерческая организация высшего образования**

**«Институт бизнеса и дизайна»**

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ

**Отчет по практике**

Вид практики: ***производственная***

Выполнил студент(ка): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Направление подготовки: «Менеджмент», профиль «Менеджмент организации»

№ группы \_\_\_\_\_\_\_\_

Место прохождения практики \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*полное название предприятия, адрес, телефон*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Период прохождения практики \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель практики от кафедры \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание)*

Руководитель практики от организации

(предприятия, учреждения) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(фамилия, имя, отчество, должность)*

Подпись студента(ки): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись)*

Дата сдачи отчета: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Отчет принят: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Оценка: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись)*

**СОДЕРЖАНИЕ:**

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 3 |
| **Раздел 1. Общая характеристика организации ИП Ковалева Г.Ю.** | 5 |
| 1.1 Полное и сокращенное наименование организации | 5 |
| 1.2 Год создания, краткая история возникновения и развития организации | 5 |
| 1.3 Сфера деятельности организации (основной вид работ и услуг, предусмотренный Уставом организации) | 5 |
| 1.4 Организационно-правовой статус организации | 6 |
| 1.5 Наличие дочерних/родительских организаций (вхождение в состав группы, корпорации и т.д.) | 6 |
| 1.6 Доступные сведения о структуре собственности организации (доля государства, наличие мажоритарных собственников, и т.д.) | 6 |
| **Раздел 2. Характеристика рынка, на котором работает организация** | 7 |
| 2.1 Анализ микроокружения организации (потребители, поставщики, конкуренты и т.д.) | 7 |
| 2.2 Тип рынка (олигополия, совершенная конкуренция и т.п.) | 8 |
| 2.3 Емкость рынка и ее динамика | 8 |
| 2.4 Позиции организации на рынке, сравнение с основными конкурентами (монополист, лидер, и т.д.) | 9 |
| **Раздел 3. Характеристика внутренней среды организации** | 12 |
| 3.1 Организационная структура (схема) и ее характеристики (линейно-функциональная, проектная, и т.д.) | 12 |
| 3.2 Организационная культура (схема) и ее характеристики (бюрократическая, органическая, и т.д.) | 12 |
| 3.3 Структура персонала (численность, состав, краткая характеристика должностных обязанностей, и т.д.) | 14 |
| **Раздел 4. Характеристика экономических показателей организации (за последние 5 лет):** | 16 |
| 4.1 Ключевые показатели финансового положения организации | 16 |
| 4.2 Динамика и структура прибыли организации | 17 |
| 4.3 Динамика и структура заработной платы персонала организации | 18 |
| **Раздел 5. Описание работы обучающегося (в период прохождения практики)** | 20 |
| 5.1 Описание должностных обязанностей, возложенных на обучающегося | 20 |
| 5.2 Профессиональные навыки и компетенции, приобретенные и использованные обучающимся | 21 |
| 5.3 Описание организационных процессов и работ, в которых обучающийся принимал участие | 22 |
| 5.4 Предложения обучающегося по совершенствованию организационных процессов и работ, в которых он (она) принимал(а) участие. | 22 |
| Заключение | 24 |
| Список литературы | 25 |
| Приложение | 26 |

**Введение**

Объектом практики выступает Индивидуальный предприниматель Ковалева Галина Юрьевна. Деятельность ИП Ковалева Г.Ю. заключается в розничной и оптовой продаже электробензоинструмента.

Цель практики - получение первого представления о работе ИП Ковалева Г.Ю., ее основных организационных документах, рабочим местом и особенностями труда управленческих работников, спектром выполняемых функций и задач, а так же получение представления о месте и роли специалиста в масштабах предприятия и экономики национального хозяйства в целом.

Компетенции студента, формируемые в результате прохождения практики:

- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);

- способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);.

- владеет методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ОПК-6);

- владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);

- способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений (ПК-6);

- владеет навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления (ПК-10);

- умеет организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления) (ПК-12);

- умеет применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета (ПК-14).

**Раздел 1. Общая характеристика организации ИП Ковалева Г.Ю.**

1.1 Полное и сокращенное наименование организации

И.П.Ковалева Г.Ю. – сокращенное наименование организации

Индивидуальный предприниматель Ковалева Галина Юрьевна - полное наименование организации.

1.2 Год создания, краткая история возникновения и развития организации

Компания Радей была образована в 1994году. В 1999г перешли на специализацию Электро-бензо инструмента. Компания была названа Радей (Радеть - заботиться о ком-либо, чём-либо, проявлять усердие, старание по отношению к чему-либо).

На протяжении этих лет компания Радей специализируется на продаже садовой техники и электро-бензо инструмента таких мировых брендов как: STIHL, Viking, Makita, Metabo, BOSCH, AEG, Hitachi, DeWalt,Skil, Интерскол, Husqvarna, FIT и многих других, огромный выбор, всегда в наличии, доступные цены, гарантия на весь товар.

1.3 Сфера деятельности организации (основной вид работ и услуг, предусмотренный Уставом организации)

Основной вид деятельности ИП Ковалева Г.Ю., закрепленный уставом состоит в розничной и оптовой продаже электробензоинструмента.

В продаже имеются: пилы цепные, снегоуборщики, генераторы, сварочное оборудование, тачки садовые, шредеры и измельчители, насосы погружные, перфораторы, дрели, триммеры электрические, триммеры бензиновые, газонокосилки электрические, газонокосилки бензиновые, газонокосилки механические, культиваторы и мотоблоки, тракторы и многофункциональные минитракторы и т.д. Также имеются все расходные материалы.

1.4 Организационно-правовой статус организации

Компания Радей имеет организационно-правовой статус индивидуального предпринимателя.

1.5 Наличие дочерних/родительских организаций (вхождение в состав группы, корпорации и т.д.)

Компания Радей не имеет дочерних (родительских) организаций.

1.6 Доступные сведения о структуре собственности организации (доля государства, наличие мажоритарных собственников, и т.д.)

Все активы, принадлежащие компании Радей – имущество и источники финансирования Ковалевой Г.Ю.

**Раздел 2. Характеристика рынка, на котором работает организация**

2.1 Анализ микроокружения организации (потребители, поставщики, конкуренты и т.д.)

Потребители компании Радей представлены физическими и юридическими лицами. Соотношение между данными группами представлены на рисунке 2.1.

Рис. 1. Соотношение групп потребителей компании Радей

Как показывает рисунок 1., наибольшая доля клиентов представлена физическими лицами – 68%.

Среди потребителей – юридических - лиц необходимо выделить крупнейшие из них: «Посадский Терем», «Технострой», «Комплекс-Строй» и др.

В качестве поставщиков для компании Радей выступают производители электротоваров, а именно: Alex Diggermaer, BauMaster, Bosch, Dewalt, ECHO, Electrolux, Fiac, Garden Scout, Huter, Jonnesway, Karcher, MATRIX, Monferme, Oleo-Mac, Partner, Polaris, Shibaura, STAYER, Testo, Zanussi, Арсенал, Джилекс, Калибр, Мобил К, СЗСМ, Электроды ЛЭЗ, Энергомаш.

Основными конкурентами магазина Раде й выступают магазины «Подольск-инструмент», «220 Вольт», «Стройдом» и др.

2.2 Тип рынка (олигополия, совершенная конкуренция и т.п.)

Российский рынок ручного электроинструмента сбалансирован. Но наши производители стремятся отвоевать позиции у зарубежных лидеров. Спрос на электроинструмент не имеет сезонного фактора. Его приобретают и зимой и летом, причем не только строительные фирмы, сборщики мебели и установщики окон. Сегодня он востребован и среди обычных потребителей.

Рынок электроинструментов представляет собой рынок совершенной конкуренции.

Спрос на электроинструмент достаточно стабилен, поэтому неудивительно растущее число компаний, желающих пополнить этот рынок своим присутствием. И если раньше электроинструментом торговали, в основном, специализированные салоны, то теперь фирменный электроинструмент встречается и во множестве хозяйственных магазинов.

В условиях конкурентной борьбы цены на электроинструмент ежегодно снижаются на 5-10%.

Изучение возможного поведения ближайших конкурентов представляется, безусловно, необходимым. Если компания не обращает внимания на действия своих конкурентов, она вступает в конкурентную борьбу вслепую. Фирма не может переиграть своих соперников, если не будет отслеживать их действия, и не будет иметь возможности предугадать их последующие шаги.

2.3 Емкость рынка и ее динамика

Рынок электроинструментов на сегодняшний день является перспективным и быстро развивающимся. Темпы роста рынка составляют порядка 20–25% ежегодно. Но такие высокие темпы роста обеспечиваются в основном за счет импорта продукции. На рынке электроинструментов России 80% занимают товары, привезенные из других стран, в основном из Китая. Доля российских производителей упала с 60% в 2015 году до 20% в 2016 году.

Столь стремительное падение, в три раза за 4 года, связано с обострением конкурентной ситуации на Рынке. Наибольший процент рынка занимают дрели (38%), затем идут углошлифовальные машины (УШМ) (26%), на третьем месте, значительно уступая двум первым местам, находятся аккумуляторные дрели (9%). Остальные виды электроинструментов занимают от 7% до 3% рынка.

До 2016 года рынок электро-инструмента рост очень активно с 2003 по 2015 год, его объем увеличился в 7 раз. Под рынком электроинструмента подразумевается весь аккумуляторный, переносной электроинструмент и строительные пылесосы. Если посмотреть последние годовые периоды, ежегодный рост составлял 20%. В результате кризисов в разных странах объем рынка снизился на 37% в штуках, и составил 11 млн. штук электроинструментов, против 17,3 млн. шт. в 2015 году. В денежном эквиваленте рынок снизился меньше на 26%, за счет изменения курсовых котировок и повышения цен. Средняя цена электроинструмента за период кризиса выросла на 18%.

В разрезе групп наибольшее падение продаж было в группах отбойных молотков, строительных пылесосов и штроборезов. Это та техника, которая применяется в профессиональных нуждах, преимущественно строителями, чей объем работ значительно снизился в период кризиса. Есть группы, которые не только не упали, но и выросли – Сабельные пилы, аккумуляторные пилы, углошлифовальные машины. Причины на поверхности – российский рынок пока не насыщен товарами этих групп, поэтому потенциал роста в этих группах был сильнее кризисной составляющей.

2.4 Позиции организации на рынке, сравнение с основными конкурентами (монополист, лидер, и т.д.)

Для более полного представления о конкурентоспособности магазина Радей построим и проанализируем многоугольник конкурентоспособности компании Радей.

«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.

Первым этапом проведения данного анализа является отбор сильнейших конкурентов предприятия.

Конкурентами Радей являются:

1) Подольск-инструмент;

2) 220 Вольт;

Проанализируем многоугольник конкурентоспособности Радей.

Таблица 1

Оценка конкурентов компании Радей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии конкурентоспособности | Подольск-инструмент | 220 Вольт | Радей |
| Цена | 8 | 6 | 7 |
| Распространенность | 7 | 6 | 6 |
| Дистрибуция | 8 | 7 | 6 |
| Ассортимент | 7 | 6 | 8 |
| Рекламная активность | 7 | 6 | 6 |
| Обслуживание | 9 | 7 | 8 |

Рис. 2 Многоугольник конкурентоспособности Радей

Анализ многоугольника конкурентоспособности показывает, что наибольшую опасность представляет конкурент – магазин «Подольск-инструмент», который обладает следующими особенностями: высокий уровень рекламной активности, высокий уровень обслуживания и распространенность товара. Наименьшую опасность для магазина Радей представляет магазин «220 Вольт». Данный конкурент показывает низкий уровень обслуживания и высокие цены на предлагаемый товар.

**Раздел 3. Характеристика внутренней среды организации**

3.1 Организационная структура (схема) и ее характеристики (линейно-функциональная, проектная, и т.д.)

На рисунке 3 приведена организационная структура ИП Ковалева Г. Ю.. которая распространена на все магазины Радей.

Директор магазина

Администратор торгового зала

Главный бухгалтер

Водители и грузчики

Продавцы-консультанты

Бухгалтер

Кассир

Уборщица

Менеджеры

Рис. 3 Организационная структура магазина Рад ей

Как показывает рисунок 3, во всех магазинах Радей представлена линейно-функциональная организационная структура, главным звеном которой является директор магазина. При линейно-функциональной структуре управления основные связи — линейные, дополняющие — функциональные.

3.2 Организационная культура (схема) и ее характеристики (бюрократическая, органическая, и т.д.)

На рисунке 4 приведена схема организационной культуры магазина Радей.

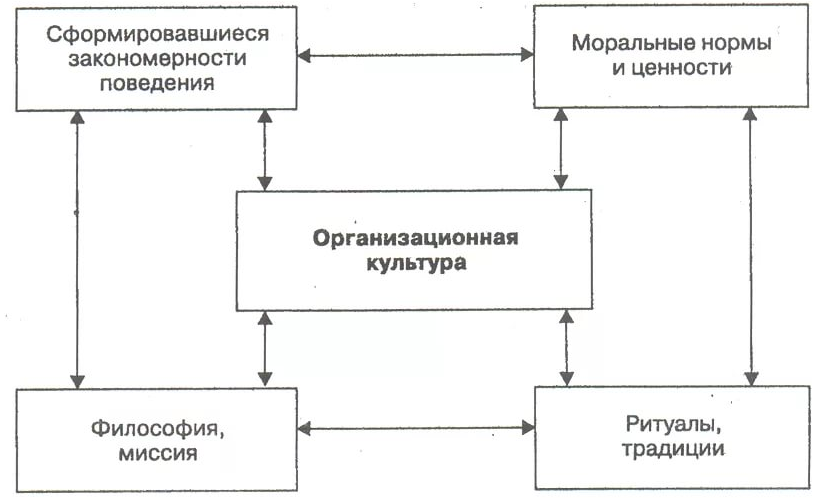


Рис. 4 Схема организационной культуры магазина Радей

Большинство сотрудников удовлетворены демократическим стилем руководства в организации. Некоторые сотрудники считают, что управление в организации является слишком жестким. Поэтому можно сделать вывод, что в организации сочетаются два стиля управления – демократический и авторитарный. Для организации – это большой плюс. Так как только при сочетании стилей управления можно выявить их положительные черты и направить их на достижение целей организации. На основе проведенных исследований были выделены сильные и слабые стороны организационной культуры магазина Радей. Анализ сильных и слабых сторон необходим для выявления недостатков оргкультуры и для их последующего устранения.

Сильные стороны организационной культуры магазина Радей:

- Сочетание нескольких типов организационных культур, а также стилей управления;

- Стиль руководства адекватен рабочим ситуациям;

- Справедливая система поощрений, признание заслуг и достижений;

- Справедливость и честность в отношении руководства с персоналом;

- Высокая степень готовности работников выполнять сложные, перспективные и ответственные задания с высокими стандартами исполнения.

Слабые стороны организационной культуры магазина Радей:

- Отсутствие рационально организованной системы обучения новичков: прохождение испытательного срока, который в большинстве случаев способствует лучшей адаптации на рабочем месте, закрепление опытных наставников, которые помогают разобраться в специфике работы;

- Отсутствие закреплённых письменно правил поведения;

- Отсутствие рекламного слогана или лозунга;

- Отсутствие легенд и мифов о фирме и его создателях, конкурсов профессионального мастерства.

3.3 Структура персонала (численность, состав, краткая характеристика должностных обязанностей, и т.д.)

В таблице 2 представлена динамика и структура численности ИП Ковалева Г. Ю. в период с 2014 по 2016 года.

Таблица 2

Динамика и структура численности ИП Ковалева Г.Ю.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2014 год | Уд. вес,% | 2015 год | Уд. вес,% | 2016 год | Уд. вес,% |
| Численность - всего: | 73 | 100 | 72 | 100 | 71 | 100 |
| директор | 5 | 6,85 | 5 | 6,94 | 5 | 7,04 |
| главный бухгалтер | 5 | 6,85 | 5 | 6,94 | 5 | 7,04 |
| бухгалтер | 7 | 9,59 | 8 | 11,11 | 9 | 12,68 |
| кассир | 12 | 16,44 | 10 | 13,89 | 10 | 14,08 |
| администратор | 11 | 15,07 | 10 | 13,89 | 10 | 14,08 |
| продавец-консультант | 16 | 21,92 | 17 | 23,61 | 15 | 21,13 |
| менеджер | 9 | 12,33 | 11 | 15,28 | 13 | 18,31 |
| водитель (грузчик) | 4 | 5,48 | 3 | 4,17 | 2 | 2,82 |
| уборщица | 4 | 5,48 | 3 | 4,17 | 2 | 2,82 |

Как показывает таблица 2, динамика численности персонала ИП Ковалева Г.Ю. показывает тенденцию к снижению, что связано с сокращением величины затрат. Обязанности по непосредственной продаже возложены продавцов-консультантов, обязанности по управлению продажами – на менеджеров.

Все функции менеджеров разделяются на пять категорий: управление персоналом, предотвращение потерь, управление товаром, обеспечение сервиса и контроль запасов. Менеджеры отвечают прежде всего за объем продаж и прибыль магазина, а достигнутые ими показатели являются основными критериями оценки работы управляющих.

**Раздел 4. Характеристика экономических показателей организации (за последние 5 лет):**

4.1 Ключевые показатели финансового положения организации

Основные показатели финансового положения ИП Ковалева Г.Ю. приведены в таблице 3.

Таблица 3

Основные показатели финансового положения ИП Ковалева Г.Ю.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2012 год | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год |
|
|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Выручка | 1987604 | 1766399 | 1483187 | 1683747 | 1820415 |
| Среднесписочная численность персонала | 69 | 71 | 73 | 72 | 71 |
| Среднемесячная выработка 1 работника | 2400,49 | 2073,24 | 20317,63 | 23385,38 | 25639,65 |
| Среднемесячная заработная плата 1 работника | 43876,99 | 44533,6 | 42678,8 | 42098, 76 | 43655,66 |
| Среднегодовая стоимость основных средств | 679876,5 | 634580,1 | 643839,5 | 623424 | 622103,5 |
| Фондоотдача | 2,92 | 2,78 | 2,30 | 2,70 | 2,93 |
| Среднегодовая стоимость оборотных средств | 598766,9 | 558700,8 | 515344,5 | 590631,5 | 850285 |
| Собственный капитал | 202578 | 195179 | 195179 | 199585 | 203912 |
| Себестоимость продаж | 956730 | 988654 | 1001626 | 1100942 | 1225765 |
| Прибыль (убыток) от продаж | 1030874 | 777745 | 481561 | 582805 | 594650 |
| Рентабельность продаж,% | 51,87% | 44,03% | 32,47% | 34,61% | 32,67% |
| Чистая прибыль (убыток) | 569789 | 499870 | 379520 | 401655 | 432700 |
| Рентабельность капитала,% | 35,55% | 39,05% | 51,43% | 49,69% | 47,12% |

4.2 Динамика и структура прибыли организации

Показатели прибыли ИП Ковалева Г.Ю. приведены в таблице 4.

Таблица 4

Динамика прибыли ИП Ковалева Г. Ю.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 2012 год | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год |
|
|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Выручка | 1987604 | 1766399 | 1483187 | 1683747 | 1820415 |
| Себестоимость продаж | 956730 | 988654 | 1001626 | 1100942 | 1225765 |
| Валовая прибыль | 1030874 | 777745 | 481561 | 582805 | 594650 |
| Прибыль (убыток) от продаж | 1030874 | 777745 | 481561 | 582805 | 594650 |
| Чистая прибыль (убыток) | 569789 | 499870 | 379520 | 401655 | 432700 |

Рис.5 Динамика чистой прибыли ИП Ковалева Г. Ю.

Как показывают данные таблицы 4 и рисунка 5, динамика прибыли ИП Ковалева Г.Ю. не имеет определенной тенденции к изменению. В период с 2013 по 2014 года отмечается снижение величины прибыли, что обусловлено ростом цен на закупаемый товар, после 2014 – снова рост, что связано с сокращением затрат.

Рис. 6 - Структура выручки ИП Ковалева Г. Ю.

Исходя из данных рисунка 6, 67% выручки приходится на покрытие понесенных затрат – основные из которых – это закупка товара и заработная плата с отчислениями на социальное страхование. 33% выручки составляет валовая прибыль.

4.3 Динамика и структура заработной платы персонала организации

Динамика заработной платы ИП Ковалева Г.Ю. приведена в таблице 4.3.

Таблица 5

Динамика заработной платы ИП Ковалева Г.Ю.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2012 год | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год |
| Фонд заработной платы | 3027512,31 | 3161885,6 | 3115552,4 | 3031111 | 3099551,9 |
| Отчисления на социальное страхование | 756878 | 790471 | 778888 | 757778 | 774888 |
| Среднемеячная заработная плата 1 работника | 43876,99 | 44533,6 | 42678,8 | 42098, 76 | 43655,66 |

Рис.7 Динамика фонда заработной платы ИП Ковалева Г. Ю.

Как показывают данные таблицы 5 и рисунка 7, определенной тенденции в динамике фонда оплаты труда нет. Нецелесообразно анализировать структуру фонда заработной платы, так как организация не подразделяет персонал на отдельные категории.

**Раздел 5. Описание работы обучающегося (в период прохождения практики)**

5.1 Описание должностных обязанностей, возложенных на обучающегося

На обучающегося на период прохождения практики были возложены обязанности менеджера.

Должностные обязанности, возлагаемые на обучающегося:

- Осуществляет управление предпринимательской (коммерческой) деятельностью предприятия, направленной на удовлетворение нужд потребителей и получение прибыли за счет стабильного функционирования, поддержания деловой репутации и в соответствии с предоставленными полномочиями и выделенными ресурсами.

- Осуществляет контроль за разработкой и реализацией бизнес-планов и коммерческих условий, заключаемых соглашений, договоров и контрактов, оценивает степень возможного риска.

- Анализирует и решает организационно-технические, экономические, кадровые и социально-психологические проблемы в целях стимулирования производства и увеличения объема сбыта продукции, повышения качества и конкурентно способности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов.

- Осуществляет подбор и расстановку кадров, мотивацию их профессионального развития, оценку и стимулирование качества труда.

- Организует связи с деловыми партнерами, систему сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом.

- Осуществляет анализ спроса на производимую продукцию или услуги, прогноз и мотивацию сбыта посредством изучения и оценки потребностей покупателей.

- Участвует в разработке инновационной и инвестиционной деятельности, рекламной стратегии, связанной с дальнейшим развитием предпринимательской или коммерческой деятельности.

- Обеспечивает прост прибыльности, конкурентно способности и качества товаров и услуг, повышение эффективности труда.

- Осуществляет координацию деятельности в рамках определенного направления (участка), анализ ее эффективности, принимает решения по наиболее рациональному использованию выделенных ресурсов.

- Привлекает к решению задач консультантов и экспертов по различным вопросам (правовым, техническим, финансовым и др.).

- Осуществляет руководство подчиненными ему работниками.

5.2 Профессиональные навыки и компетенции, приобретенные и использованные обучающимся

Профессиональные навыки и компетенции, приобретенные и использованные обучающимся:

- способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений.

- способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

- владеет методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций.

- владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

- способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений.

- владеет навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления.

- умеет организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления).

- умеет применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета.

5.3 Описание организационных процессов и работ, в которых обучающийся принимал участие

В процессе производственной практики обучающийся участвовал в следующих процессах:

- мониторинг спроса на товар, изучение конкурентов и рынка в целом;

- поиск потенциальных клиентов, предложение своих услуг;

- информирование клиентской базы о действующих акциях и скидках;

- помощь в оказании услуги, обслуживание клиентов, консультирование.

5.4 Предложения обучающегося по совершенствованию организационных процессов и работ, в которых он (она) принимал(а) участие.

Для совершенствования кадровой политики ИП Ковалева Г.Ю., а именно набора и отбора, менеджеру можно предложить более обширно применять всё многообразие методов применяемых при наборе и отборе кадров. Можно расширить уже использующиеся, и применить новые методы такие как:

Совмещение профессий. В этих случаях целесообразно использовать совмещение должностей самими работниками фирмы (если исполнитель требуется на короткое время, для выполнения небольшого объема работы).

Совмещая профессию, работник может помочь своей организации сэкономить средства, связанные с невыполнением необходимой работы на время пока не будет нанят новый работник. Вот для этого предлагается поставить человека из своей организации, тем более что если место освободится полностью и работник хорошо себя зарекомендует его можно оставить на постоянное занимание этой должности.

Центры занятости. Многие фирмы и компании используют местные центры занятости в качестве источника для найма людей. Эти службы могут помочь найти не слишком квалифицированный персонал (для простой, рутинной работы, возможно, требующей неполной занятости).

Важным фактором повышения результативности менеджмента является разделение труда менеджеров, т.е. специализация управленческих работников на выполнении определенных видов деятельности (функций), разграничение их полномочий, прав и сфер ответственности.

**Заключение**

В заключении можно сказать, что весь период прохождения практики был насыщенным аналитической работой по различным пунктам деятельности менеджера. Эти сферы деятельности включали в себя не только систему управления персоналом, но также и экономические и финансовые вопросы функционирования сети магазинов Радей на рынке.

В ходе написания данного отчета о прохождении практики, автором были проанализированы и исследованы основные вопросы, связанные с системой управления. В результате анализа выяснилось, что сеть магазинов Радей – это успешно работающая компания, которая обладает высокими конкурентными преимуществами.

Прохождение практики является важным элементом при подготовке будущего специалиста. Практика дает возможность студенту применить полученные в процессе обучения знания, умения и навыки на практике. Во время прохождения практики была востребована основная часть знаний, полученных мной на занятиях.

Практика помогла мне понять, как много зависит от грамотно созданной системы управления в организации – начиная от правильно подобранных кадров и заканчивая эффективной работой с информацией. Для менеджера очень важно разработать подходящую систему управления персоналом, научиться стимулировать сотрудников.

Немаловажное значение для работы организации имеет маркетинг. В настоящее время, когда практически все ниши рынков уже заняты и в каждой из них имеются свои лидеры, очень сложно пробиться в одну из них и завоевать место. От правильной ценовой политики и степени мотивации персонала зависит очень много.

**Список литературы**

1. Ажаханова Д.С. Современные подходы к стратегическому управлению // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. - 2013. - № 19. - С. 16 - 18.
2. Безносова А.С. Теоретические аспекты формирования конкурентной стратегии предприятия // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. - 2013. - № 4. - С. 121 - 124.
3. Гришин В.В., Гришина В.Г. Разрабатываем бизнес стратегию фирмы. - М.: Дашков и Ко, 2012. - 208 с.
4. Капитонов С.В. Предпосылки возникновения стратегии управления организациями (предприятиями) // Основы экономики, управления и права. - 2013. - № 2. - С. 64 - 66.
5. Лясников Н.В., Дудин М.Н. Стратегический менеджмент. - М.: Кнорус, 2014. - 256 с.
6. Парахина В.Н., Максименко А.С., Панасенко С.В. Стратегический менеджмент. - М.: Кнорус, 2012. - 496 с.
7. Стороженко В.В. Современный подход к стратегическому управлению промышленным предприятием, использующий модульное моделирование // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. - 2016. - № 26. - С. 185 - 188.
8. Тебекин А.В. Стратегический менеджмент. - М.: Юрайт, 2014. - 320 с.
9. Тихонов А.А. Стратегическое управление развитием предприятия в контексте эволюции теории стратегического управления // Перспективы науки. - 2013. - № 7. - С. 98 - 103.
10. Шептиева О.Е. Совершенствование формирования корпоративной финансовой стратегии на российских предприятиях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2015. - № 1. - С. 255 - 259.
11. Отчетность ИП Ковалева Г.Ю.
12. Официальный сайт сети магазинов Радей. Режим доступа: <http://www.instrumenti-sp.ru>