СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. **Общая характеристика предприятия**

1.1. Организационно-правовая форма и краткая историческая справка о предприятии и его деятельности, сфера и масштаб деятельности предприятия, цели и задачи предприятия.

1.2. Система снабжения и сбыта, деловые партнеры и характер взаимоотношений с ними.

1.3. Уровень специализации, кооперирования и концентрации деятельности.

Организационная и технологическая структура деятельности производства (организационно-правовые формы структурных подразделений и характер взаимоотношений между ними, технологические процессы деятельности и их особенности).

1.4. Степень механизации и автоматизации деятельности и процессов управления.

* 1. Стратегия и тактика управления предприятием и организационная

культура.

**2.Организационная структура предприятия, место службы логистики в организационной структуре предприятия.**

2.1. Организационная структура управления, её тип и соответствие стратегии и целям организации. Компоненты организационной структуры: линейные подразделения (управление основной деятельностью), функциональные подразделения (совещательные функции и функциональные полномочия), обеспечивающие подразделения.

2.2. Характер организационных отношений между структурными подразделениями. Регламентация деятельности структурных подразделений, их внутренняя структура, связь с другими структурными подразделениями.

Функции основных звеньев системы управления организации.

Распределение функций управления между структурными подразделениями;

2.3. Эффективность и экономичность структуры управления, механизмы ее совершенствования.

**3.Управление персоналом.**

3.1. Структура службы управления персоналом, ее задачи и функции,

кадровый анализ (профессиональный состав, квалификационный и образовательный уровень персонала организации).

3.2. Принципы, методы и критерии подбора персонала, анализ должностных инструкций, оценка соответствия должностных инструкций рабочему месту.

3.3. Наличие системы профессиональной подготовки и обучения персонала. Система аттестации персонала и ее формы, система мотивирования персонала (административные, экономические и социальные методы).

**Заключение**

**Список использованной литературы**

Введение приемка рентабельность

 Производственная практика является одной из неотъемлемых частей подготовки квалифицированных специалистов всех специальностей, в том числе и логистики. Во время прохождения практики происходит закрепление и конкретизация результатов теоретического обучения, приобретения умений и навыков практической работы по избранной специальности и присваиваемой квалификации.

Производственную практику я проходил в ООО Производственно Коммерческая Фирма «Регион- Комплект-Поставка» (далее ООО ПКФ "РКП"). Основной вид деятельности это-Транспортная обработка грузов.

Основной целью производственной практики является:

— закрепить знания, полученные в процессе обучения и приобрести навыки в работе по избранной специальности на курсах по изученным дисциплинам учебной программы;

— развить способности и навыки к принятию адекватных управленческих решений в соответствии со стратегическими задачами предприятия (организации) и интересами каждого работника;

— продолжить сбор и систематизацию доступного материала с целью дальнейшего использования в учебном процессе, научно-исследовательской работе, разработке выпускной квалификационной работы;

 — ознакомиться с деятельностью организаций, их структурными подразделениями и службами, а также функциями, выполняемыми ими;

 — закрепить знания, необходимые для выполнения административно-хозяйственной, планово-экономической и расчетно-аналитической работы в аппарате управления организацией;

— углубить знания и навыки экономического анализа, комплексного анализа и планирования производства;

— сформировать у будущих логистов, специализирующихся в сфере управления логистической инфраструктурой, знания экономических основ транспортной логистики;

— разработать навыки по использованию методов оценки эффективности транспортно-логистических технологий и умения принимать решения в области функционального транспортно-логистического менеджмента;

 — овладеть методами расчета и анализа транспортных издержек, тарифных, налоговых и таможенных платежей, технико-экономических и финансовых показателей транспортной логистики; факторов, определяющих эффективность транспортно-логистических систем и их конкурентоспособность.

**1.Организационно-экономическая характеристика предприятия**

**1.1. Организационно-правовая форма и краткая историческая справка о предприятии и его деятельности, сфера и масштаб деятельности предприятия, цели и задачи предприятия**

Компания зарегистрирована 11 лет назад, что говорит о стабильной деятельности и поднадзорности государственным органам.

Уставный капитал составляет 12 тыс. руб., это один из признаков повышенной надежности компании.

Компания поставила товаров или оказала услуг на сумму более 1,9 млрд руб.

По данным ФАС, не входит в реестр недобросовестных поставщиков.

По данным ФНС, в состав исполнительных органов компании не входят дисквалифицированные лица.

Руководители и учредители ООО ПКФ "РКП" не включены в реестры массовых руководителей и массовых учредителей ФНС.

На Федресурсе не найдено ни одного сообщения о предстоящем банкротстве компании.

По данным ФНС, в прошлом отчетном периоде чистая прибыль компании составила 22 млн руб.

По данным ФНС, в прошлом отчетном периоде компанией были уплачены налоги на сумму 87,8 млн руб., задолженностей по пеням и штрафам нет.

По данным ФНС, среднесписочная численность работников: 63 человека, это является признаком широкого масштаба деятельности компании.

ООО ПКФ "РКП" был образован в 2011 году. Основной специализацией общества является организация междугородних грузовых перевозок по России. Автопарк компании состоит более чем из 10 еврофур готовых осуществлять транспортные перевозки в любой регион Российской Федерации. На данный момент ООО ПКФ "РКП" имеет более 30 клиентов и предоставляет свои услуги крупным компаниям, а также предприятиям и физическим лицам.

**1.2. Система снабжения и сбыта, деловые партнеры и характер взаимоотношений с ними**

ООО ПКФ "РКП" качественно осуществляет грузоперевозки и уважительно относится к своим клиентам. Основные плюсы предприятия:

квалифицированные опытные водители;

специально оборудованный автотранспорт;

индивидуальный подход к клиентам;

оперативное и качественное обслуживание;

приемлемые цены грузоперевозок;

профессиональные менеджеры по логистике;

отслеживание грузов;

обслуживание сборных грузов;

юридическая чистота.

Грузовые перевозки осуществляются высококвалифицированными водителями при участии профессиональных менеджеров по логистике. Все рейсы транспортных перевозок отслеживаются и контролируются. За время своей работы организация значительно расширилась и зарекомендовала себя как надежный и ответственный партнер. Основными направлениями развития считаются повышения качества оказываемых услуг, охрана здоровья членов коллектива и их семей, высокий уровень техники безопасности, повышение производительности труда, заключение контрактов с новыми заказчиками, достижение увеличение прибыли.Уровень развития транспортной системы государства - один из важнейших признаков ее технологического прогресса и цивилизованности.

На сегодняшний день без автомобильного транспорта невозможна деятельность ни одной отрасли хозяйства. В рыночных условиях важным требованием потребителя транспортных услуг является своевременная и качественная доставка груза. Не простая экономическая ситуация в нашей стране, требует от работников автомобильного транспорта повышенного внимания при решении вопросов организации и управления автомобильными перевозками.

**1.3. Уровень специализации, кооперирования и концентрации деятельности, Организационная и технологическая структура деятельности производства (организационно-правовые формы структурных подразделений и характер взаимоотношений между ними, технологические процессы деятельности и их особенности)**

И ООО ПКФ "РКП» занимается складской деятельностью, связанной с организацией ответственного хранения вверенного груза. Гарантирует клиентам высокий уровень обслуживания, широкий ассортимент услуг, партнерам - стабильное долговременное сотрудничество, поставщикам - своевременное исполнение заключенных договоров и перспективу дальнейшего взаимовыгодного сотрудничества. Сотрудникам предлагается достойная заработная плата, удобный график работы, возможность карьерного и личностного роста.

В ближайшее время ООО ПКФ "РКП" ставит перед собой следующие цели:

∙ Продолжить дальнейшее расширение клиентской базы.

∙ Увеличить грузооборот складского терминала.

∙ Полностью использовать текущие складские мощности.

Складской комплекс ООО ПКФ "РКП" позволяет разместить груз, как на краткосрочный, так и на длительный период хранения. Складские помещения обеспечивают максимально оперативную работу с грузами.

**1.4. Степень механизации и автоматизации деятельности и процессов управления**

Топологически складской терминал состоит из нескольких зон, каждая из которых несет определенную функциональную нагрузку (приемка товара, его хранение, комплектация и отгрузка). Каркас здания собран из металлических конструкций, стены и кровля - сборные сэндвич-панели. Пол терминала изготовлен по европейским технологиям и способен выдерживать нагрузки до 20 тонн на 1 м2. Комплекс может принимать, проводить складскую обработку, хранение и отгрузку свыше 500 тысяч тонн грузов в год.

Согласно принятой классификации, складской комплекс оказывает услуги категории 3PL. Технология 3PL - означает предоставление комплекса логистических услуг от доставки и адресного хранения до управления заказами и отслеживания движения товаров. В функции 3PL-провайдера входит организация и управление перевозками, учет и управление запасами, подготовка импортно-экспортной и фрахтовой документации, складское хранение, обработка груза, доставка конечному потребителю

Одним из наиболее важных моментов в процессе организации грузовых перевозок является подписание договора о грузоперевозке. В настоящее время этот договор принято считать неотъемлемой частью предоставления вышеупомянутых услуг, даже несмотря на то, что некоторые компании обходятся и без него. Тем не менее, дабы заранее уладить все спорные вопросы, обращаться стоит лишь к тем фирмам, которые составляют и используют в своей регулярной деятельности подобные договора.

Согласно договору о грузоперевозке, одна сторона, именуемая Заказчиком, поручает, а вторая (Исполнитель) принимает на себя организацию перевозки грузов, а также осуществление погрузо-разгрузочных работ. В отдельных случаях в подобный договор могут быть включены и некоторые другие виды услуг, в зависимости от желания Заказчика и возможностей Исполнителя.

В число основных обязанностей Исполнителя, согласно этому договору, входит предоставление технически исправного и пригодного для грузоперевозки транспорта, проведение консультаций по вопросам перевозок, среди обязательств которых, в свою очередь, разборка и сборка материалов, которые перевозятся, их упаковка, а также погрузка и разгрузка. Существуют и «второстепенные обязанности» Исполнителя, которые не являются обязательными и которых может и не быть. Например, в случае желания Заказчика Исполнитель может застраховать перевозимый им груз, разработать оптимальную схему для разных видов перевозок, предоставить высококвалифицированную и вооруженную охрану груза в пути следования, обеспечить перевозку холодильником, организовать помощь в таможенном оформлении и многое другое.

Ответственность сторон за нарушение договоров зачастую ограничивается штрафными санкциями. Они могут и не наступить, если неисполнение договора является следствием действия обстоятельств непреодолимой силы (например, стихийные бедствия, массовые забастовки, военные действия, катастрофы, действия и т.д.). При этом в договоре зачастую упоминается та особенность, что сторона, для которой создалась невозможность надлежащего исполнения обязательств, обязана немедленно с момента выявления известить другую сторону о начале и прекращении обстоятельств непреодолимой силы.

**1.5. Стратегия и тактика управления предприятием и организационная**

**культура.**

Повышение конкуренции при ситуации приближения рынка к насыщению может вызвать у компании значительное повышение затрат, связанное с тем, что компании необходимо удержать свои позиции и продолжать развитие дабы не отстать от конкурентов. В таблице 1 приведён анализ формирования возможностей и угроз.

Таблица 1 - Формирование возможностей и угроз

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ключевой фактор | Характер воздействия на организацию | Возможная реакция организации |
|  | Формулировка возможности | Формулировка угрозы |  |
| 1) Отношение к труду | Повышение качества труда, путем введения различных обучающих программ на предприятии ; | Снижение общеобразовательных стандартов в стране; | Снижение так и повышение уровня образования у складских работников; |
| 2) Репутация компании | Рост репутации компании путем повышения качества, оказываемых услуг; |  | Привлечение к сотрудничеству известных компаний; |
| 3) Новые складские технологии и техника | Изучение опыта передовых компаний в данном секторе услуг, участие в различных выставках и форумах на данную тематику; |  | Получение заметных конкурентных преимуществ за счёт внедрения новейших технологий и техники, экономия в денежном и временном ресурсах; |
| 4) Повышение конкуренции |  | В Окончание таблицы 2 ход на рынок «новых» игроков, усиление старых»;  | Пересмотр текущего перечня оказываемых услуг, тщательный мониторинг возможных угроз со стороны конкурентов и общих тенденций рынка; |

Угроза появления услуг-заменителей крайне мала, так как компания работает в узкоспециализированной сфере и оказываемый ею спектр услуг практически не поддается замене.

Воздействие потребителей. Данное воздействие носит существенный характер, так как компания работает с небольшим кругом клиентов, в число которых входят крупные сетевые операторы с большим объемом товара, предоставляемого на хранение.

Воздействие поставщиков. Компания зависит от своих поставщиков, так как от этого зависит качество оказываемых ею услуг. Поставщиками человеческих ресурсов являются кадровые агентства. Еще одно преимущество компании, она оказывает свои услуги по более низким ценам.

Таблица 2 - Анализ внутренней среды организации (Метод SNW)

|  |  |
| --- | --- |
| ООО ПКФ "РКП" | Качественная оценка позиции |
|  | Сильная | Нейтральная | Слабая |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Стратегия организации |  | √ |  |
| Бизнес-стратегии в целом: Складская деятельность; | √ √ |  |  |
| Организационная структура |  | √ |  |
| Финансы как общее финансовое положение доступность инвестиционных ресурсов; инфраструктура. |  √ √ |  √ |  |
| Услуги как конкурентоспособность в целом хранение; подбор; доставка. |  √ √ |  √ |  |
| Структура затрат (уровень себестоимости) в целом: оказание услуг на терминале; доставка товара. |  √ |  √ √ |  |
| Информационная технология | √ |  |  |
| Инновации как способность реализации на рынке новых услуг | √ |  |  |
| Способность к лидерству в целом: способность к лидерству первого лица организации; всего персонала; как совокупность объективных факторов. |  √ |  √ √ √ |  |
| Уровень производства в целом: ∙ качество материальной базы; ∙ уровень подготовки складского персонала; |  √ |  √ | √ |
| Качество производственных рабочих |  | √ |  |
| Уровень маркетинга |  | √ |  |
| Уровень менеджмента | √ |  |  |
| Качество торговой марки | √ |  |  |
| Качество персонала |  | √ |  |
| Репутация на рынке | √ |  |  |
| Репутация как работодателя | √ |  |  |
| Отношение к органам власти в целом |  | √ |  |
| Инновации как исследования и разработки |  | √ |  |
| Степень вертикальной интегрированности |  | √ |  |
| Корпоративная культура |  | √ |  |
| Коммуникации внутри организации |  | √ |  |
| Обратная связь с потребителем |  | √ |  |

 На основе проведенного анализа внутренней среды ООО ПКФ "РКП" можно сделать вывод о том, что она обладает многочисленными сильными сторонами по сравнению со своими ближайшими конкурентами. К сильным сторонам можно отнести: стратегию организации, стратегию в области складской деятельности, финансовое положение, спектр услуг, способность к лидерству, уровень менеджмента, качество торговой марки и прочее. Кроме того, по многим позициям можно поставить нейтральную оценку.

**2. Организационные структуры логистической деятельности в компании**

 **2.1. Организационная структура управления, её тип и соответствие стратегии и целям организации. Компоненты организационной структуры: линейные подразделения (управление основной деятельностью), функциональные подразделения (совещательные функции и функциональные полномочия), обеспечивающие подразделения.**

Без эффективной и производительной организации логистики на предприятиях добиться четкой работы системы цепей поставок невозможно. Предприятия, активно практикующие логистическую деятельность, постоянно сталкиваются с большим числом проблем, имеющих прямое отношение к логистике, в том числе с экономической неопределенностью, инфляцией, правовыми ограничениями, конкуренцией, глобализацией мировой экономики, повышающимися требованиями потребителей и их высокими ожиданиями по отношению к функциональности, доступности и надежности логистики.

Координация логистической деятельности важна для любого предприятия, независимо от его размера, структуры бизнеса, месторасположения компании и т.д. Логистические операции выполняют и производители, и оптовики, и ритейлеры, но каждое предприятие организует свою логистическую деятельность по-своему (рис.1).



*Рис. 1.* Факторы, влияющие на эффективность работы логистической структуры

Основные компоненты заявления о корпоративной миссии логистики:

* 1) признание логистики сферой ключевой компетенции;
* 2) признание логистики сферой конкурентных преимуществ;
* 3) заявление о предоставление услуг интегрированной логистики;
* 4) заявление об осуществлении логистического управления при помощи единой сетевой структуры, общей информационной сети, эффективной инфраструктуры;
* 5) заявление об упрочении имиджа с помощью логистики (например, заявление об ускорении и совершенствование операций по дистрибуции);
* 6) заявление о логистике как важном компоненте сокращения затрат.

2.2. Характер организационных отношений между структурными подразделениями. Регламентация деятельности структурных подразделений, их внутренняя структура, связь с другими структурными подразделениями.



*Рис.2.* **Развитие отдела логистики:**

*а –* стадия 1; *б –* стадия 2; *в –* стадия 3

Каждое предприятие в своей деятельности сталкивается с проблемами адаптации логистических структур и выполняемых ими операций к требованиям ведения бизнеса и тенденциям в управлении. Опыт множества организаций, предприятий и компаний показывает, что все они находятся на разных стадиях развития (рис.2, *а – в).*

Логистический отдел предприятия имеет различную структуру (рис.3, *а –в).*Программно-ориентированный подход строится на методе, когда логистическая деятельность рассматривается как программа, в реализации которой принимает участие все предприятие (рис.4).



*Рис.3.* Структура отдела логистики:

*а* – линейная; *б* – штабная; *в –* линейно-штабная



*Рис.4.* Организационное проектирование логистики при программно-ориентированном методе

На ООО ПКФ "РКП" действует система управления складом, которая позволяет оперативно управлять товарными запасами, обеспечивая комплексное решение задач автоматизации управления технологическими процессами, например:

∙ управление пространством хранения (ячейками/объемами /площадками);

∙ ведение товарного и партионного учета;

∙ управление складскими грузами и тарой;

∙ управление работами по преобразованию складских грузов;

∙ управление инвентаризациями;

∙ управление трудом (персоналом);

∙ управление качеством;

∙ коммуникации с внешними системами;

∙ управление грузами на внешних площадках склада;

∙ биллинг.

В задачу системы входит управление всеми складскими процессами - от подготовки к приему товаров до доставки по заказам клиентов. Использование радио-терминалов при операциях с товаром позволяет минимизировать фактор человеческих ошибок и уменьшает время складских операций.

Помимо автоматизированной системы управления складом, на терминале предусмотрено использование современного складского оборудования.

Стеллажи представляют собой многоярусные (от 6 до 8) металлические конструкции с максимальной высотой хранения 12 метров. Опоры стеллажей закреплены на бетонном полу, но существует возможность их перемещения (возможность изменения топологии склада).

Комплект докового оборудования включает в себя подъемные секционные ворота, перегрузочные рампы, скоростные ворота, герметизаторы проемов (докшелтеры), уравнительные площадки (доклевеллеры), направляющие для колес автомобилей и отбойные бампера. Грузоподъемная техника представлена ричтраками, электропогрузчиками и гидравлическими тележками.

Ричтрак позволяет осуществлять штабелирование/дештабелирование грузов на высотах до 12 метров, с помощью него происходит размещение принятых однородных паллет в зону хранения, подпитка нижних ярусов стеллажей и паллетный отбор из зоны хранения.

Электрический погрузчик используется при следующих операциях: выгрузка паллет из автомобилей и железнодорожных вагонов, перемещение паллет в зону приемки, размещение принятых паллет в зону хранения, перемещение паллет из зоны хранения в зону подборки заказов и зону отгрузки, погрузка паллет в автомобили.

**2.3. Эффективность и экономичность структуры управления, механизмы ее совершенствования.**

Анализ различных точек зрения, высказываемых по поводу критерия эффективности системы управления, позволяет сделать вывод, что поиск универсальных, обобщающих, синтетических, легко исчисляемых и рациональных по экономическому смыслу показателей оценки эффективности системы управления, объединяющий как показатели эффективности производства, так и системы управления, пока не дал приемлемых результатов. Эффективность последней в принципе не может быть оценена вне связи с эффективностью функционирования производственной системы. Эффективность управления может и должна оцениваться по результатам работы управляющей системы, что даёт основания для совершенствования организации и обеспечения экономичности управления. Показатели эффективности организационной структуры управления необходимы, прежде всего, для оценки эффекта совершенствования организационной структуры, как разность между её состояниями (до и после).

Критерий эффективности каждого элемента организационной структуры управления также должен определяться как с позиций реализации цели (целевая эффективность), так и с позиций обеспечения минимума затрат, необходимых для достижения конечного результата (ресурсная эффективность) с учетом специфики каждого элемента. Таким образом, эффективность структур управления может оцениваться по следующим критериям: 1) Степень надёжности (работоспособности) организационной структуры управления, характеризующаяся: а) степенью рациональности структуризации целостной системы на элементы на основании группировки задач для определения видов работ, группировки видов работ и распределении управленческих функций, что обеспечивается соблюдением принципов актуализации и сосредоточения функций; б) степенью рациональности структуры отношений между элементами, которая обеспечивается соблюдением принципа совместимости как условия их взаимосвязи и взаимодействия; 2) Степень использования рыночных возможностей, характеризующаяся способностью хозяйственной системы через свои организационные структуры вырабатывать комплекс целей и задач функционирования и развития организации; 3) Степень использования внутренних возможностей, характеризующаяся способностью организационных структур управления достичь поставленных целей при минимальных и необходимых затратах, что и обеспечивает механизм управления.

**3.Управление персоналом.**

3.1. Структура службы управления персоналом, ее задачи и функции,

кадровый анализ (профессиональный состав, квалификационный и образовательный уровень персонала организации).

Контроль. Эта функция управления предполагает оценку и анализ эффективности результатов работы организации. При помощи контроля производится оценка степени достижения организацией своих целей, и необходимая корректировка намеченных действий. Процесс контроля включает: установление стандартов, измерение достигнутых результатов, сравнение этих результатов с планируемыми и, если нужно, пересмотр первоначальных целей. Контроль связывает воедино все функции управления, он позволяет выдерживать нужное направление деятельности организации и своевременно корректировать неверные решения. Под субъектом управления понимается физическое или юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие. Объектами управления, т.е. тем, на что направлено властное воздействие субъекта управления, могут выступать физические и юридические лица, а также социально-экономические системы и процессы. Необходимо учитывать, прежде всего, что функционирование управляемых объектов осуществляется в соответствии с особенностями различных видов человеческой деятельности. Поэтому нельзя управлять вообще, по общему шаблону или собственной прихоти: следует досконально знать управляемые виды деятельности, их состояние, многообразное обеспечение, типичное и уникальное в них, их человеческий потенциал со всеми его проявлениями. Организация - сложный организм. В нем переплетаются и уживаются интересы личности и групп, стимулы и ограничения, жесткая технология и инновации, безусловная дисциплина и свободное творчество, нормативные требования и неформальные инициативы. У организаций есть свой облик, культура, традиции и репутация. Они уверенно развиваются, когда имеют обоснованную стратегию и эффективно используют ресурсы. Они перестраиваются, когда перестают отвечать избранным целям. Они погибают, когда оказываются неспособными выполнять свои задачи. Не понимая сущности организации и закономерностей их развития, нельзя ни управлять ими, ни эффективно использовать их потенциал, ни осваивать современные технологии их деятельности. Социальная организация - это относительно автономная группа людей, ориентированная на достижение некоторой заранее фиксированной цели, реализация которой требует совместных и координированных действий. Характерной особенностью развитых организаций является наличие в них специализированного персонала, прошедшего соответствующую подготовку и выполняющего функцию управления. Ключевую позицию в управлении организацией занимают менеджеры. Они выполняют три роли: осуществляют принятые решения; собирают и распространяют информацию о внутренней и внешней среде; формируют отношения внутри и вне организации, мотивируют людей, координируют их усилия и выступают в качестве представителей организации. В практике менеджмента успешным считается управлением, при котором обеспечивается достижение целей организации. Выделяются две основные составляющие целевого начала в деятельности организации: миссия и цели. Миссия может пониматься в широком смысле как философия, смысл существования организации, и в узком - как сформулированное, достаточно детализированное утверждение относительно того, для чего существует организация. Хорошо сформулированная миссия включает в себя описание ориентиров, сферы деятельности, философии организации, возможностей и способов осуществления деятельности, а также желательного имиджа организации. Цели организации описывают конкретное состояние отдельных параметров, которых она желала бы добиться через определенный промежуток времени. Цели бывают долгосрочными и краткосрочными. Цели различаются также по сферам жизнедеятельности организации и уровням иерархии. Цели должны отвечать некоторым обязательным требованиям. Они должны быть достижимыми, гибкими, измеримыми, конкретными, совместимыми и приемлемыми. Установление целей предполагает прохождение четырех обязательных фаз: 1) выявление и анализ тенденций, наблюдаемых в окружении; 2) установление общих для организации целей; 3) построение иерархии целей; 4) установление индивидуальных целей. Важным элементом управленческой деятельности является системный подход к процессу управления. Системный подход предполагает, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимозависимых элементов, которые ориентированы на достижение целей, единых в условиях меняющейся внешней среды. Системный подход - особый способ мышления по отношению к организации и управлению. Это методология исследования объектов как системы. Организационные стороны и процессы управления внутри организации не могут быть одинаково годными на все случаи жизни. Они должны строиться в зависимости от состояния и тенденций развития внешней окружающей среды. Таким образом, в зависимости от управленческих характеристик внешней среды и самой организации должны выбираться различные стратегии построения управления. Важнейшим фактором успешного функционирования организации является стратегическое управление. Стратегическое управление можно определить как такое управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, отвечающие вызову со стороны окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в совокупности позволяет организации выживать и достигать своей цели в долгосрочной перспективе. В случае стратегического управления в каждый данный момент фиксируется, что организация должна делать в настоящее время, чтобы достичь желаемых целей в будущем, исходя при этом из того, что окружение и условия жизни организации будут изменяться, т.е. при стратегическом управлении как бы осуществляется взгляд из будущего в настоящее. Эффективное управление — это сложный процесс балансирования и компромисса, предполагающий намеренные уступки (жертвы), когда это необходимо для общего блага организации. Чтобы постичь суть возможных последствий, руководителю необходимо видеть всю ситуацию как единое целое, включая организацию, факторы внешней среды и ожидаемые последствия принимаемого управленческого решения. Интересы повышения эффективности управления требуют глубокого анализа и оценки управленческой деятельности на всех уровнях руководства, повсеместного использования в процессах управления последних достижений науки и техники. Оптимизация управления в транспортной компании - одно из приоритетных направлений деятельности современного менеджмента. Успешному осуществлению реформ в транспортной компании, может способствовать внедрение принципов менеджмента и маркетинга, экономических и социально-психологических методов в управлении транспортной компанией. Важным является замена роли организатора, которая была типичной в условиях централизованного управления, на роль менеджера, управленца. Функции управления определяются уровнем системы управления. Система управления любого объекта имеет 3 уровня - стратегический, тактический и оперативный. На стратегическом уровне определяются цели и возможные результаты в перспективе. Тактический уровень позволяет оптимально определить конкретные задачи, организацию, поэтапное выполнение и контроль результатов. Оперативный уровень обеспечивает эффективное выполнение производственных процессов с оптимальным использованием имеющихся ресурсов. К этому уровню можно отнести учет, контроль и анализ деятельности уже функционирующих структур. Формирование транспортного заказа, является неотъемлемой частью стратегического планирования в транспортной компании. При правильных подходах к организации работы, всегда существует возможность своевременной корректировки основных показателей. Сегодня, работа транспортных компаний, ориентирована не на выполнение этапов «производства», а прежде всего на конечный результат. Таким образом, транспортная услуга, должна достичь своего потребителя в полном объеме и высоком качестве. Долгосрочное планирование, позволяет не только строить планы на предстоящий отчетный период, но и делать прогноз на возможные изменения. Понятия эффективности работы системы транспортных компаний, предполагает в современных условиях сложную задачу сочетания транспортной результативности. Любой вид транспортной деятельности, комплекс профилактических мероприятий в отдельных коллективах и на транспортной территории должен, оцениваться с точки зрения транспортной эффективности. Ведущим критерием оценки эффективности, могут быть только показатели работы транспортной компании в динамике. Сравнительная оценка показателей социальной, транспортной и экономической эффективности с использованием автоматизированной информационной системы, является основой для принятия эффективных управленческих решений тактического и стратегического характера: в отношении эффективности использования трудовых и материальных ресурсов, расходования бюджетных средств, деловой активности на рынке транспортных услуг.

3.2. Принципы, методы и критерии подбора персонала, анализ должностных инструкций, оценка соответствия должностных инструкций рабочему месту.

Подбор персонала – комплекс мероприятий, направленных на своевременное удовлетворение количественных и качественных, текущих и перспективных потребностей организации в дополнительном персонале процедура, направленная на удовлетворение потребностей организации в кадрах Основными составляющими процесса подбора персонала являются набор, отбор кандидатов, выбор наиболее подходящего кандидата и последующее оформление трудовых отношений .Отбор персонала – это совокупность действий, осуществляемых организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы, это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определённом рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учётом соответствия установленным требованиям

Должностная инструкция — это внутренний организационно-распорядительный документ, регламентирующий полномочия, ответственность и должностные обязанности работника на занимаемой должности в определенной организации.

Должностные инструкции разрабатываются руководителем или его заместителями для своих подчиненных и согласовываются с юристами (юридическим отделом). Должностная инструкция составляется в трех экземплярах на каждого работника: один экземпляр хранится в отделе кадров, второй - у руководителя отдела (подразделения), третий - у работника.

Правильно составленные должностные инструкции позволяют:

- рационально распределить функциональные обязанности и определить связи между работниками, повысив тем самым своевременность и надежность выполнения стратегических, тактических и оперативных задач;

- конкретизировать права и ответственность;

- повысить личную и коллективную ответственность;

- агрегировать информацию для проведения обоснованного отбора работников при найме, оценке уровня соответствия кандидатов на вакантные должности;

3.3. Наличие системы профессиональной подготовки и обучения персонала. Система аттестации персонала и ее формы, система мотивирования персонала (административные, экономические и социальные методы).

Обучение персонала – один из важнейших бизнес-процессов любой современной компании. Достижение успеха и стратегических целей напрямую зависит от грамотно обученных специалистов.

Обучение персонала повышает эффективность работы компании по всем направлениям. Обученные сотрудники начинают работать эффективней, совершать меньше ошибок и быстрее адаптироваться к современным требованиям бизнеса.

Правильная организация обучения сотрудников в конечном итоге позволяет гарантированно получить экономическую выгоду для предприятия. А для сотрудников повышение квалификации дает уверенность в своей компетентности, сохранении рабочего места и высокий профессиональный статус, который, опять же, положительно влияет на развитие предприятия

**Заключение**

Производственная практика проводится с целью изучения общих принципов функционирования организаций, оценки стратегического развития организации, приобретения практического опыта работы в организации. Практические навыки играют определяющую роль в профессиональной деятельности любого специалиста. Чем больший опыт накоплен человеком по практическому использованию своих теоретических знаний, тем более эффективна работа такого сотрудника.

 За время прохождения практики мною конкретизированы знания, полученные в процессе обучения. Научился на практике применять современные аспекты теории управления персоналом, современные теории менеджмента.

 Таким образом, в период прохождения производственной практики мною была проделана следующая работа: изучена общая характеристика и деятельность ООО ПКФ "РКП", рассмотрена характеристика деятельности логистической службы ООО ПКФ "РКП" проведено участие в работе структурного подразделения — закупочной деятельности логической службы ООО ПКФ "РКП"; принято активное участие в деятельности отдела, оказание помощи специалистам; получены практические навыки и опыт работы, необходимый для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

Результаты выполненной работы были представлены в отчете по практике

**Список использованной литературы:**

1. Гаджинский А.М. Логистика: Учебник для студентов высших заведений. – 12 –е изд., перераб. И доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2006. – 432 с.
2. Логистика: учеб. пособ./под ред. Б.А.Аникина – М.: ТК Велби, 2007. – 408 с.
3. Неруш Ю.М. Логистика: Учебник для вузов. 2 – е изд., перераб. И доп. М.: ЮНИТИ: ДАНА, 2000. – 345с.
4. Основы логистики: Учеб. Пособие. / Под ред. Л.Б. Миротина и В.И. Сергеева. - М.: Инфра - М, 2002. – 200с.
5. Сергеев В.И. Логистика в бизнесе: Учебник. М.: Инфра - М, 2002. – 233с.
6. Степанов В.И. Логистика: Учеб. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 488с.