**ВВЕДЕНИЕ**

Основной целью прохождения практики является закрепление и получение дополнительных знаний, приобретение практических навыков работы по специальности в условиях перехода компании к рыночным отношениям.

Так как данная практика является преддипломной, она является этапом выполнения дипломной работы, во время которого осуществляется подбор, накопление и анализ информации по теме дипломной работы.

Задачи практики:

1) изучение и анализ деятельности компании в условиях рыночной экономики;

2) изучение и практическое закрепление делопроизводства компании ООО «Гермес Продукт».

Фирма ООО «Гермес Продукт» находится по адресу: г. Москва, Автомоторная ул., дом 4а (м. Петровско-разумовское, м.Водный стадион далее автобусом № 123) Тел/Факс: (495)638-57-22 Режим работы - с 9 до 18. Также по в городе Лобне расположено структурное подразделения фирмы: ООО «Гермес Продукт».

Местом прохождения практики является головная компания ООО «Гермес Продукт». ООО «Гермес Продукт» является торгово-производственной компанией.

Розничная торговля является важнейшей отраслью хозяйственной деятельности. Услугами торговой компании ежедневно пользуются миллионы людей. Правильно организованная продажа товаров в магазине экономит время покупателей, что является одной из главных задач рационального использования свободного времени.

Фирма ООО «Гермес Продукт» занимается реализацией куриного яйца.

**1. Организационно-правовая форма ООО «Гермес Продукт», состав учредительных документов и их основные положения, органы управления компании**

Общество с ограниченной ответственностью «Гермес Продукт» зарегистрировано 23 декабря 2002 г. Межрайонной инспекцией Министерства налоговой службы России № 1 по г. Москве.

Правовое положение Общества определяется Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом «Об акционерных обществах», прочими законодательными актами РФ, а так же настоящим Уставом.

Общество создано без ограничения срока его деятельности.

Полное наименование на русском языке: Общество с ограниченной ответственностью «Гермес Продукт».

Сокращенное наименование на русском языке: ООО «Гермес Продукт»

Место нахождения Общества: г. Москва, Автомоторная ул., дом 4а (м. Петровско-разумовское, м. Водный стадион далее автобусом № 123) Тел/Факс: (495)638-57-22

По данному адресу располагается единоличный исполнительный орган Общества – Генеральный директор.

Деятельность Общества не ограничивается вышеназванным видом. Общество может иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных действующим законодательством и настоящим Уставом.

Отдельными видами деятельности, перечень которых определяется федеральными законами, Общество может заниматься только на основании специального разрешения (лицензии).

Общество является юридическим лицом и имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе. Общество может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Уставный капитал Общества определяет минимальный размер имущества, гарантирующего интересы его кредиторов, и составляет 100 000 (Сто тысяч) рублей.

Общество обязано хранить следующие документы:

- Устав Общества, изменения и дополнения, внесенные в Устав Общества, зарегистрированные в установленном порядке, Протокол о создании Общества, Договор о создании Общества, свидетельство о государственной регистрации Общества;

- документы, подтверждающие права Общества на имущество, находящееся на его балансе;

- внутренние документы Общества;

- положения о филиалах или представительствах Общества;

- годовые отчеты;

- документы бухгалтерского учета;

- документы бухгалтерской отчетности;

- протоколы общих собраний акционеров Общества (решения единственного акционера);

Органами управления Общества являются:

- общее собрание участников;

- единоличный исполнительный орган (Генеральный директор);

- в случае назначения ликвидационной комиссии к ней переходят все функции по управлению делами Общества.

Руководство текущей деятельностью Общества осуществляется Генеральным директором. Генеральный директор подотчетен общему собранию участников. Генеральный директор организует выполнение решений общего собрания Общества.

К компетенции Генерального директора Общества относятся все вопросы руководства текущей деятельностью Общества, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции общего собрания акционеров.

К компетенции Генерального директора относится:

- оперативное руководство работой Общества в соответствии с его программами и планами;

- действие без доверенности от имени Общества, представление его во всех учреждениях, компаниих и организациях, как в Российской федерации, так и за рубежом;

- совершение всякого рода сделок и иных юридических действий, выдача доверенностей, открытие в банках расчетных и иных счетов общества;

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка и обеспечение их соблюдения;

- утверждение должностных инструкций сотрудников Общества;

- принятие на работу и увольнение работников Общества, применение к работникам мер поощрения и наложение на них взыскания в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка общества;

- утверждение программы финансово-хозяйственной деятельности Общества;

- утверждение штатного расписания;

**2. Основные виды деятельности, осуществляемые ООО «Гермес Продукт», ее миссия и стратегические цели развития, организационная структура управления**

Целью деятельности Общества является производственно-хозяйственная деятельность, направленная на извлечение прибыли.

Основными видами деятельности Общества являются:

- производство, переработка и реализация сельскохозяйственной продукции растительного и животного происхождения;

- строительство, ремонт и реконструкция зданий, сооружений и оборудования;

- экспедиторские услуги;

- реконструкторские и отделочные работы;

- рекламная и оформительская деятельность;

- организация выставок, симпозиумов, ярмарок, клубных учреждений, проведение зрелищных мероприятий;

- торговля оптовая, розничная, внешняя с формированием собственной торговой сети;

- автосервис, создание и эксплуатация автохозяйств, организация платных автостоянок, торговля автотранспортом;

- дилерские услуги, посреднические услуги;

- складские услуги;

- вылов и переработка рыбы;

- внешнеэкономическая деятельность;

- оказание бытовых услуг;

- оказание консалтинговых и маркетинговых услуг;

- изготовление программных продуктов и программно-технических комплексов, создание, разработка и внедрение баз данных и пакетов прикладных программ для ПК;

- проведение научно-исследовательских, проектно-конструкторских и внедренческих работ;

- дизайнерские, реставрационные и прочие оформительские работы и услуги

- техническое обслуживание, эксплуатация и ремонт газопроводов, газового оборудования, средств контроля и защиты газового хозяйства;

- эксплуатация и ремонт оборудования очистительных сооружений, очистка сточных вод, проведение комплекса анализов;

- пассажирские перевозки автомобильным транспортом;

- производство продукции комбикормовой промышленности в том числе производство, хранение и реализация комбинированных кормов;

- производств мясокостной «муки»;

- осуществление иных видов хозяйственной и коммерческой деятельности, не запрещенных действующим законодательством и не противоречащих предмету и основным задачам деятельности Общества.

Количество сотрудников фирмы составляет 45 человек.

Большинство сотрудников фирмы имеет высшее образование – 66%; по половому составу мужчины составляют 46%, женщины – 54%; по возрасту:

- 33% относится к группе 40-50 лет, в эту группу входит руководитель, бухгалтер, водители (2 чел.);

- 67% попадает в возрастную категорию от 20 до 30 лет. Это продавцы.

Директор – руководит деятельностью компании, осуществляет стратегическое лидерство, ставит долгосрочные цели, организует работу фирмы в целом, распоряжается финансами.

Бухгалтер – обеспечивает ведение учета и отчетности на основе прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля. Сдачу отчетности в налоговую инспекцию.

Менеджер по поставкам:

* осуществляет работу с поставщиками,
* обеспечивает выполнение заказов в срок,
* занимается поиском новых поставщиков,
* решает вопросы замены брака.
* Продавцы обязаны:
* доносить до клиента достоверную информацию,
* оформлять заказы и передавать их менеджеру,
* оформлять кассовую и отчетную документацию.

Грузчики выполняют погрузочно-разгрузочные работы.

Следует сказать, что закрепленной документально структуры управления не существует. Ее можно представить на основании анализа должностных инструкций и фактических внутриорганизационных связей. Т.к. предприятие небольшое, то его организационная структура совпадает со структурой управления.

Лучше всего для развития компании подходят стратегии концентрированного роста, связанные с улучшением продукта и рынка.

Стратегия усиления позиций на рынке. Маркетинг, реклама, репутация способствуют завоеванию на данном рынке лучших позиций.

Стратегия представляет собой детальный всесторонний комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии компании и достижение ее целей.

Процесс стратегического управления включает: выбор миссии, целей компании, оценку и анализ внешней среды, исследование сильных и слабых сторон деятельности предприятия, анализ стратегических альтернатив, выбор стратегии, реализацию и оценку стратегии.

Миссия компании ООО «Гермес Продукт» способствует единению внутри компании и созданию корпоративного духа. Это проявляется в следующем:

* миссия делает ясными для сотрудников общую цель и предназначение компании. В результате сотрудники ориентируют свои действия в едином направлении;
* миссия способствует тому, что сотрудники могут легче идентифицировать себя с организацией. Для тех же сотрудников, которые идентифицируют себя с организацией, миссия выступает отправной точкой в их деятельности;
* миссия способствует установлению определенного климата в компании, так как, в частности, через нее до людей доводятся философия компании, ценности и принципы, которые лежат в основе построения и осуществления деятельности компании.

Миссия ООО «Гермес Продукт» определяет настоящие и будущие виды бизнеса компании и определяет долгосрочные стратегии развития компании. Миссия ООО «Гермес Продукт» представляет собой многостраничный программный документ.

**3. Организация делопроизводства в ООО «Гермес Продукт»**

В ООО «Гермес Продукт» присутствует смешанная организационная форма работы с документами. Часть операций (прием и обработка поступающих и отправляемых документов, регистрация, тиражирование) выполняется Управлением делами, а отдел делопроизводства выполняет операции по созданию (печати) документов, их систематизации, хранению дел, их обработке перед сдачей в архив.

ООО «Гермес Продукт» издает организационные (положения, правила, инструкции) и распорядительные (приказы, распоряжения) документы.

Приказами и распоряжениями оформляются решения нормативного характера, а также оперативные, организационные, кадровые и другие вопросы внутренней работы ООО «Гермес Продукт».

В отдел кадров входят: начальник отдела, менеджер по рекламе и инженер по технике безопасности. Начальник отдела кадров координирует работу отдела. В его обязанности входит:

* Подбор сотрудников с предварительным анализом их деловых, профессиональных и личных качеств.
* Осуществляет работу по подбору, отбору и расстановке кадров.
* Оформление трудовых договоров с работниками.
* Оформление и ведение личных дел, трудовых книжек сотрудников, личных карточек работников по форме №Т-2.
* Оформление иных видов установленной кадровой документации.
* Оформление и выдача справок с места работы.
* Принимает участие в разработке кадровой политики и кадровой стратегии ООО «Гермес Продукт».

В состав кадровой документации входят следующие документы:

* трудовой договор;

приказ о приеме на работу (форма №Т-1) При одновременном приёме нескольких работников особенно на временные и сезонные работы допускается составление приказа сразу на всех принимаемых работников по форме Т-1а. При оформлении приказа указывается наименование структурного подразделения, должность, испытательный срок, а также условия приёма на работу;

* личная карточка (форма № Т-2);
* приказ о предоставлении отпуска (форма № Т-6);
* приказ о прекращении трудового договора (форма № Т-8);
* табель учета рабочего времени (форма № Т-13);
* личные заявление работников предприятия;
* графики отпусков;

**4. Характеристика трудовых ресурсов ООО «Гермес Продукт», система набора персонала, расстановка персонала, повышение квалификации персонала. Удовлетворенность трудом и основные формирующие ее факторы**

По сравнению с 2009 годом в 2010 году наблюдается снижение численности работников. Так, если в 2009 году среднесписочная численность работников составляла 57 человека, то в 2010 году этот показатель остановился на отметке 45 человек. Динамика этого показателя отражает общеотраслевую тенденцию сокращения численности работников из-за наличия ряда факторов, к числу которых можно отнести низкий уровень оплаты труда.

Таблица 1 - Структура кадров фирмы ООО «Гермес Продукт»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Годы | | | | | |
| 2008 | | 2009 | | 2010 | |
| Чел. | Уд. вес,% | Чел. | Уд. вес,% | Чел. | Уд. вес,% |
| Весь персонал | 24 | 100 | 57 | 100 | 45 | 100 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| промышленно-производственный персонал, из него: | 23 | 95,83 | 25 | 95 | 23 | 94,44 |
| рабочие; | 13 | 54,17 | 15 | 50 | 9 | 50,00 |
| служащие | 10 | 41,67 | 12 | 45 | 10 | 44,44 |
| непромышленный персонал; | 1 | 4,17 | 5 | 5 | 3 | 5,56 |

Таблица 2 - Показатели движения кадров по ООО «Гермес Продукт»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | |
| 2008 | 2009 | 2010 |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 24 | 57 | 45 |
| Принято, всего чел. | 3 | 1 | 1 |
| Выбыло, всего чел. | 2 | 5 | 3 |
| в том числе: |  |  |  |
| по собственному желанию, чел. | 1 | 9 | 0 |
| уволено за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины, чел. | 0 | 2 | 2 |
| по другим причинам, чел. | 1 | 6 | 2 |
| Коэффициент текучести | 0,04 | 0,10 | 0,06 |
| Коэффициент оборота по приему | 0,13 | 0,05 | 0,06 |
| Коэффициент оборота по выбытию | 0,08 | 0,25 | 0,17 |
| Коэффициент постоянства кадров | 0,92 | 0,75 | 0,83 |

Интенсивное использование трудовых ресурсов заключается в повышении эффективности живого труда на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, совершенствования организации труда и производства и т. п. ( в том числе и за счет интенсификации труда).

Важным фактором роста производительности труда становится повышение образовательного и квалификационного уровня работников. На нашем предприятии наблюдается недостаток в трудовых ресурсах высшего образования (они составляют всего лишь 5,14%). Поэтому при принятии на работу следует уделять значительное внимание людям с высшим образованием. Так как даже дополнительное вовлечение в производство работников (но с более высоким уровнем квалификации) может обеспечить значительный рост производительности труда за счет квалификации и привести к высвобождению работников в большей мере, чем первоначальное увеличение их численности. Необходимо более полно совершенствовать систему подготовки и переподготовки кадров, полно использовать квалификацию работников, отправлять людей на курсы повышения квалификации, а также стимулировать повышение квалификации кадров (больше платить работникам с высшим образованием).

**5. Особенности мотивации труда в ООО «Гермес Продукт» и, используемые формы власти и влияния, применяемые стили лидерства**

В условиях рыночной экономики "человеческий фактор" становится ключевым элементом роста производительности труда, повышения эффективности и конкурентоспособности компании ООО «Гермес Продукт». Соответствие персонала возрастающим требованиям (систематическое обновление знаний и их продвижение на качественно новый уровень, профессиональные навыки, коммуникативная культура, необходимость высокой творческой активности, использование новейших технологий) является основой успешной реализации инноваций деятельности организации. Возможность формирования нового подхода как к управлению персоналом, так и к способам решения задач органов государственной власти, является первостепенной задачей модернизации государственных структур.

Труд работника будет эффективен тогда, когда его личные и профессиональные интересы не противоречат целям и миссии организации. Работник мотивирован - следовательно, он заинтересован, создана ситуация, при которой, достигая цели организации, он тем самым удовлетворяет свои личные потребности, сознательно выбирая тот или иной тип поведения. Таким образом, мотивация есть процесс сопряжения целей организации и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих (управленческий аспект), с другой стороны - это система различных способов воздействия на персонал для достижения намеченных целей и работника, и организации (экономический аспект).

Всем работникам компании ООО «Гермес Продукт» ежемесячно в первых числах месяца выплачивается заработная плата. По желанию работника в 20-х числах выплачивается аванс, но в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации не более 30% от заработной платы. В зависимости от занимаемой должности работник имеет определенную ставку. Для повышения отдачи и стимулирования производительности труда в ООО «Гермес Продукт» введен коэффициент, величина которого зависит от итогов ежемесячной прибыли. Он колеблется от 1 до 2, в среднем от 1,3 до 1,6. Коэффициент умножается на ставку, в итоге повышая зарплату персонала. Наибольший коэффициент 2 в декабре после новогодней продажи товаров, которая приносит наибольшую прибыль предприятию. Лучшим сотрудникам компании ООО «Гермес Продукт», продавшим большее количество товаров, назначается премия. Ко дню рождения в компании ООО Гермес Продукт» каждому сотруднику выплачивает 1000 руб. Данная норма закреплена в коллективном договоре и в Положении об оплате труда. Для всех сотрудников действует скидка на покупку товаров компании. На Новый год организуется поздравление детей работников компании ООО «Гермес Продукт».

**6. Анализ качественного состава персонала ООО «Гермес Продукт» и динамика его развития**

Система подготовки, переподготовки и повышение квалификации рабочих кадров, существующая в ООО «Гермес Продукт» осуществляется на основании стандарта компании, составленного на основании «Типового положения о непрерывном профессионально-экономическом обучении». Эта система устанавливает формы и методы подготовки, переподготовки рабочих кадров, повышение квалификации, формирование у них высокого профессионализма, современного экономического мышления, умения работать в новых экономических условиях.

В компании используются следующие виды обучения персонала, обеспечивающие его непрерывность:

* подготовка новых рабочих;
* переподготовка рабочих;
* обучение рабочих вторым профессиям;
* повышение квалификации рабочих;
* повышение квалификации специалистов.

В компании ООО «Гермес Продукт» отдел кадров осуществляет учет числа обученных кадров, работников, которые повысили квалификацию, прошли переподготовку или стажировку, а также осуществляет учет затрат на эти цели.

Первым этапом является определение потребностей в обучении.

1. Отделом кадров ООО «Гермес Продукт» в ноябре рассылает в подразделения бланки заявок на подготовку и обучение персонала на следующий год. Начальники подразделений на основании производственных задач направляют в отдел кадров в декабре предложение по подготовке и обучению персонала.
2. Отдел кадров ООО «Гермес Продукт» в январе формирует годовой план произвольной формы по подготовке и обучению персонала, согласовывает его с заместителем генерального директора по качеству и главным инженером.
3. Утверждает годовой план подготовки и повышения квалификации генеральный директор предприятия.

**7. Диагностика эффективности применяемой в ООО «Гермес Продукт» системы материального стимулирования труда персонала**

Анализ использования трудовых ресурсов в компании ООО «Гермес Продукт», уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты.

Анализ использования средств на оплату труда в ООО «Гермес Продукт» имеет большое значение. В процессе его осуществляется систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявляются возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Таблица 3 - Анализ экономии (перерасхода) фонда заработной платы, в тысячах рублей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007 год | 2008 год | 2009год |
| 1 Плановый фонд заработной платы  2 Фактический фонд заработной платы  3 Абсолютная экономия (перерасход) фонда  4 Относительная экономия (перерасход) фонда, % | 1900,0  1897,2  + 2,8  99,9  0,1 | 2310,0  2306,0  + 4,0  99,8  0,2 | 2710,0  2702,0  + 8,0  99,7  0,3 |

По данным таблицы можно сделать вывод, что в ООО «Гермес Продукт» по последним трем годам наблюдается экономия фонда заработной платы: в 2007 году на 2,8 тыс. руб. (0,1 %), в 2008 году на 4,0 тыс. руб. (0,2 %) и в 2009 году на 8,0 тыс. руб. (0,3 %).

Основными источниками экономии фонда заработной платы в компании являются: внедрение современных организационных форм производства и труда; выполнение плана по труду и эффективное использование численного состава работников; повышение производительности труда.

Таблица 4 - Относительная экономия (перерасход) фонда заработной платы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2008 год | 2009 год | |
| План | Факт |
| Фонд заработной платы, тыс. руб.  Выручка, тыс. руб.  Расход по заработной плате на 1 руб. выручки, коп.  Экономия (перерасход) на единицу  выручки по сравнению с 2001 годом и планом | 2306  22832  10,1  + 0,4 | 2710  25065  10,8  + 1,1 | 2702  24135  11,2 |

Таким образом, можно сказать, что в компании ООО «Гермес Продукт» в 2009 году наблюдается экономия фонда заработной платы на 1 рубль, а по сравнению с 2008 годом - на 0,7 рублей. Следовательно, наблюдается снижение себестоимости работ, так как сюда относят суммы начисленной заработной платы.

Далее рассмотрим, из каких же элементов состоит фонд заработной платы (таблица 5).

Таблица 5 - Состав и структура фонда заработной платы по статьям затрат

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2007 год | | 2008 год | | 2009 год | | Отклонение % | |
| Тыс. руб. | % | Тыс. руб. | % | Тыс. руб. | % | 2004 к 2002 | 2004 к 2003 |
| Повременная оплата  Доплаты различного рода  Процентная надбавка  Районный коэффициент | 1125  72,1  415,5  284,6 | 59,3  3,8  21,9  15,0 | 1370  96,7  493,4  345,9 | 59,4  4,2  21,4  15,0 | 1616  102,5  578,2  405,3 | 59,8  3,8  21,4  15,0 | 143,6  142,2  139,2  142,4 | 118,0  106,0  117,2  117,2 |
| Итого | 1897,2 | 100 | 2306 | 100 | 2702 | 100 | 142,4 | 117,2 |

**8. Конфликты в ООО «Гермес Продукт»: их основные причины и способы разрешения**

В июле 2009 г. руководство компании ООО «Гермес Продукт» приняло решение планировании увольнения большого числа сотрудников (25 человек). Необходимость подобных шагов была обусловлена развитием конкурирующих компаний.

Предпосылкой к возникновению конфликта в данном случае было в первую очередь то, что речь шла о сокращении штата более чем на 25 человек. Ситуация осложнялась также тем, что кроме увольнения сотрудников на предприятии вступил в силу ряд распоряжений руководства, касающихся сокращения внутренних текущих расходов, включая расходы на питание, пользование автотранспортом и многие другие. Такие действия неминуемо приводят к нежелательным последствиям как во внутренней среде, так и во внешнем общественном мнении о предприятии через неправильное толкование информации. Известно, что слухи воспринимаются работниками очень серьезно и люди реагируют на них не как на недостойную внимания простую информацию. Работники готовы поверить плохим новостям потому, что они подсознательно именно таких новостей боятся. А это - симптом стрессов и конфликта в организации.

Общие принципы решения подобных проблем. Необходимо отметить, что процесс увольнения всегда был и будет серьезной проблемой не только для сотрудников организации, но и для ее руководства. Увольняя работника, руководитель и, в первую очередь, его непосредственный начальник всегда испытывает некоторую вину за свое действие. С другой стороны, увольнения, тем более массовые, не могут пройти бесследно для состояния внутреннего климата любого коллектива.

Именно осознание этих фактов должно являться основополагающим в действиях руководства по достижению поставленной цели. Кроме того, представляется важным отметить, что существует ряд общих принципов любой кампании, направленной на решение подобных проблем:

- абсолютное совпадение официальной позиции руководства, предназначенной для внутреннего и внешнего распространения;

- закрытие всех возможных каналов распространения информации о предприятии, прежде всего, в прессу;

- назначение одного сотрудника, ответственного за связи с прессой;

- создание внутри организации атмосферы максимальной публичности действий руководства;

- пресечение создания внутри коллектива неформальных групп;

- выявление в коллективе неформальных лидеров и активная работа с ними.

В случае ООО «Гермес Продукт» конфликт не получил большого распространения, т.к. в течение 3-х месяцев часть сотрудников (5 человек) смогли найти новое место работы и уволились «по собственному желанию». Кроме того, после объединения аккумуляторного с электрическим, кузнечного с цехом расточки, упразднения столярного цеха, на предприятии освободились дополнительные площади, которые были тут же сданы в аренду, что благоприятно повлияло на финансовое состояние ООО «Гермес Продукт» (появился дополнительный источник финансирования) и необходимость в сокращении отпала сама собой.

В течении весны 2010 г. в компании создавался конфликт между взаимозависимыми подразделениями по поводу некорректности и составления и выполнения заявок на продукцию. Руководство ООО «Гермес Продукт» сумело разрешить проблему, введя новую должность менеджера по снабжению, координирующего нормы запасов, сроки подачи и выполнения заявок. Этот работник осуществлял связь между отделом складом и производством. Установление общеорганизационных комплексных целей – структурный метод управления конфликтной ситуацией. Эффективное осуществление этих целей требует совместных усилий двух или более сотрудников, групп или отделов.

**9. Условия труда персонала ООО «Гермес Продукт» и их соответствие принятым нормам и правилам**

Условия труда в компании ООО «Гермес Продукт» соответствуют требования трудового законодательства Российской Федерации.

В целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья каждого работника компания проводит следующую работу:

- обеспечивает финансирование мероприятий, направленных на охрану здоровья работников;

- обеспечивает разработку и внедрение корпоративных норм по организации медицинской помощи на производстве работникам ООО «Гермес Продукт», руководствуясь российским законодательством и международными стандартами в области охраны здоровья;

- обеспечивает мониторинг условий труда и здоровья работников ООО «Гермес Продукт» для оценки профессиональных рисков ущерба здоровью;

- по результатам периодических медицинских осмотров и анализа заболеваемости разрабатывает долгосрочные и ежегодные программы по профилактике общей заболеваемости и оздоровлению работников, включая профилактическую вакцинацию и санаторно-курортное лечение;

- организует регулярные профилактические осмотры работников;

- выделяет целевые средства для обеспечения санаторно-курортного лечения работников;

Признавая значение для жизни человека гармонизации трудовых и семейных обязанностей и следуя в своей практике нормам Конвенции Международной Организации Труда N 156 (работники с семейными обязанностями), компания ООО «Гермес Продукт» принимает на себя следующие дополнительные обязательства:

Дополнительные дни отдыха и отпуска.

Дополнительно к нормам трудового законодательства компания предоставляет:

- ежемесячно дополнительный оплачиваемый день отдыха;

- дополнительный оплачиваемый отпуск многодетным матерям;

- кратковременные отпуска, как оплачиваемые, так и без сохранения заработной платы, в связи с семейными обстоятельствами.

Корпоративное добровольное медицинское страхование имеет целью повышение доступности, объема и качества предоставляемых работникам ООО «Гермес Продукт» медицинской помощи, услуг и строится на следующих принципах:

- следование положениям принятого Корпоративного стандарта охраны здоровья;

- финансирование программы добровольного медицинского страхования;

- обеспечение постоянного вневедомственного контроля качества медицинской помощи в целях защиты интересов и прав работников в медицинском учреждении.

**10. Оценка основных характеристик организационной культуры управления в ООО «Гермес Продукт»**

Согласно теории Ф. Харриса и Р. Морана, содержание организационной культуры ООО «Гермес Продукт» определяется на основе 7 характеристик:

1. В компании ООО «Гермес Продукт» в человеке ценят индивидуализм, профессионализм, коммуникабельность и творческий подход к выполняемой работе.

2. В коммуникационную систему входит письменная, устная и невербальная коммуникация, «телефонное право» и открытость. Но открытость коммуникаций разница от группы к группе, от подразделения к подразделению.

3. В работнике ценится умение выглядеть. Для служащих характерен деловой стиль одежды, опрятность и др. Человек в любой рабочей ситуации должен с честью нести имя фирмы.

4. Питание организовано прямо в офисе, что очень удобно, так как нет продолжительного отрыва от работы. Питание дотируется компанией.

5. Соблюдение временного распорядка и пунктуальность являются неотложными требованиями.

6. Отношения в организации нельзя называть чисто формальными, так как в них присутствует определенная свобода. Но эта свобода заключена в определенных рамках. Это подтверждается взаимоотношениями к вышестоящим по рангу.

7. В организационной жизни люди ценят работу и свое положение. Но нет рвения к высшим должностям, при котором лучшие человеческие качества затухают. Эти ценности закреплены в уважении ответственности, профессионализма и здоровой конкуренции.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Целью деятельности Общества является производственно-хозяйственная деятельность, направленная на извлечение прибыли.

Основными видами деятельности Общества являются:

- производство, переработка и реализация сельскохозяйственной продукции растительного и животного происхождения;

Важной проблемой формирования структуры управления компанией является создание не только структуры в целом, но и ее органов управления: Руководства; Функциональной структуры; Вспомогательной структуры.

Руководство высшего звена также принимает решение, какую систему расчетов с клиентами использовать в компании. Но часть этих вопросов может быть передана на рассмотрение нижестоящим звеньям управления, если на генерального директора возложено слишком много полномочий и обязанностей.

В компании ООО «Гермес Продукт» четко распределены полномочия и меры ответственности по каждой должности, имеются должностные инструкции. Должностная инструкция дает подробное описание функций, полномочий, сфер ответственности и отношений работника с другими. Она служит для направления деятельности новых работников, уменьшает случаи недопонимания и противоречий по вопросам ответственности и полномочий.

Организационные отношения между структурными подразделениями осуществляются в условиях косвенной связи. Они сводятся к принятию соответствующими руководителями обязательных для исполнения управленческих решений, регулирующих деятельность работников, непосредственно подчиняющихся другим руководителям. Эти решения обычно предписывают методы работы, т.е. конкретные действия, направленные на достижение целей, поставленных перед работником.

**Библиографический список**

1. Балдин И.В., Беляцкий Н.П., Дорошек Л.В. и др. Основы менеджмента: учебно-практическое пособие.- Мн.: БГЭУ, 2008.- 247 с.
2. Веснин В.Р. Основы менеджмента / В.Р. Веснин, - М.: «Триада, ЛТД», 2006. - 347 с.
3. Галенко О.А. «Управление персоналом и эффективность предприятий». / О.А. Галенко, С.И. Страхова, О.И. Файбушевич. - М.: 2009. - 276 с.
4. Грантуров В.М. Экономический риск, сущность, методы измерения, пути снижения. Методическое пособие. М.: Дело и Сервис, 2008.
5. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2007. - 720 с.
6. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений: Учеб. пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2007. 281 с.
7. Комаров М.А. Менеджмент. / М.А. Комаров, Учебник. - М: ЮНИТИ, 2006. - 384с.
8. Магура М.И. Мотивация труда персонала и эффективное управление / М.И. Магура // Управление персоналом. – 2005. - № 6. – с.22-25.
9. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия». 2003
10. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Пугачев.- М.,2007.- 142с.
11. Финансовый менеджмент: теория и практика: Учебник / Под ред. Е.С. Стояновой. – М: Изд-во «Перспектива», 2008. – 656 с.
12. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. - М., 2008. - 254 с.