

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА ТЦ «КОМФОРТ».....	4
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТЦ «КОМФОРТ».....	6
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН.	8
ВИСНОВКИ.....	13
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	14

ВСТУП

Перехід України до ринкової системи господарювання супроводжується поглибленням економічних перетворень. Такі перетворення торкнулися діяльності вітчизняних підприємств, а саме процесу управління ними.

Метою проходження практики на підприємстві є формування у студентів професійних знань і навичок щодо прийняття самостійних рішень під час професійної діяльності в реальних ринкових умовах, на базі знань набутих під час навчання. Також поглиблення та закріплення в студентів теоретичних знань з таких предметів, як: фінанси, фінанси підприємств, фінансовий аналіз та ряду інших дисциплін; опанування студентами сучасними прийомами, методами та знаряддями праці в галузі їх майбутньої професії; виховання потреби систематично поповнювати свої знання та творчо їх застосовувати у практичній діяльності.

Об'єктом проходження даної практики є ТЦ «Комфорт».

Сьогодні управлінці все частіше звертаються до наукових концепцій стратегічного маркетингу та менеджменту. Така зацікавленість може бути пояснена не тільки процесами перетворення та реструктуризації, а й процесами глобалізації світової економіки, що призводить до загострення національної та міжнародної конкуренції. Глобалізація стала визначальним фактором розвитку постіндустріального світу, різко посиливши інтеграційні процеси в сфері освіти. Така інтеграція в сфері вищої освіти викликана перш за все кардинально

зміненими умовами функціонування господарства країн, а саме різким підвищенням ролі знань у всіх сферах діяльності.

Можу також додати те що при проходженні практики на даному підприємстві яке займається маркетинговою діяльністю було перш за все корисним досвідом на шляху до підвищення професійної кваліфікації. Також цей досвід допоміг не тільки закріпити та застосував вже отримані знання, але й набуті нових не менш важливих та цікавих знань.

Отже, в зв'язку з розвитком маркетингу в Україні та виходу українських підприємств на міжнародний ринок можу з цілковитою впевненістю стверджувати, що набуті знання допоможуть мені у майбутньому.

РОЗДІЛ 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА ТЦ «КОМФОРТ».

Повна назва – Торговий Центр «Комфорт»

Адреса – Україна 43000, Волинська область, місто Горохів, вул. Б. Хмельницького

Дата заснування – 13.07.2010 р.

Директор – Грищук Андрій Миколайович

Стан – зареєстровано

Основний вид діяльності є - торгівля меблями, м'якими іграшками, технікою та іншими товарами для дому в спеціалізованих магазинах (основний).

ТЦ «Комфорт» - це магазин меблів, дитячих іграшок та техніки.

Комфорт – це Ваш портал в якісний та здоровий сон, оформлення будинку Вашої мрії, радісний сміх Ваших малюків. Ми працюємо з 2010 року, тому серед наших клієнтів є сім'ї, які облаштували не лише свою спальню кімнату, але й дитячу та навіть дачу. Для підвищення Вашої довіри було зареєстровано ТЦ Комфорт, яка підкреслює нашу надійність та порядність з гарними перспективами на плідну співпрацю. Ми об'єднали виробників якісних меблів в одному місці. Комфорт - це не лише магазин, який здатен відправити ліжко чи матрац у Ваше місто. В нас уже відпрацьовані по багатьох містах логістичні рішення, що дозволяють доставити Ваше замовлення до дверей напряму з виробництва власними автомобілями. Це убереже Вас від надлишкових витрат по доставці, післяплаті, і, головне, дозволить доставити меблі цілими та неушкодженими.

Меблі поставляється в багато регіонів України. Ціновий сегмент – середній. Модельний ряд продукції постійно оновлюється. Меблі реалізується як власного виробництва так і партнерів. Завдяки цій системі продажів є можливість придбати меблі прямо з виробництва минаючи посередників і таким чином заощадити бюджет покупців.

Безкоштовна доставка ліжок і матраців, шаф, тумбочок та інших меблів прямо до вашого будинку або під'їзду в багато міст по Україні. Доставка меблів в інші міста України кур'єрськими службами з повною або частковою компенсацією вартості доставки. Працівниками підприємства, перш ніж запропонувати покупцеві товар довго працюють над тим, щоб вивчити купівельний попит, переваги і симпатії клієнтів. Компанія веде свою діяльність з високою якістю і культурою обслуговування. Індивідуальний підхід до кожного клієнта допомагає постійно розширювати коло партнерів і клієнтів. Забезпечуючи це, звичайно, не тільки завдяки професіоналізму співробітників і дисципліні всередині компанії, але, насамперед значним і постійним інвестиціям у розвиток компанії, її подальшому зростанні.

Меблі виробляються висококласними фахівцями, пропрацювавши в цій області багато років. Партнери та клієнти - найцінніший капітал будь-якої компанії. Налагодження нових контактів, розширення і зміцнення сформованих взаємин у співпраці, є підтвердженням і важливим визнанням правильності обраного напрямку розвитку.

На сайті Комфорт є багато корисних відгуків. Наші консультанти, з багаторічним досвідом роботи в сфері продажу меблів, допоможуть підібрати товар, який найбільше підійде Вам за ціною і якістю.

РОЗДІЛ 2. ОРГААНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТЦ «КОМФОРТ»

У бізнесі і в політиці дуже важливо попередньо визначити конкретний зміст термінів, що вживаються у повсякденній діяльності. Це стосується і поняття "менеджмент" з погляду його складових, структури, хоча про це йшла мова у попередніх розділах книги. Річ у тім, що в менеджменті існують різні класифікації, що відображають погляди певних шкіл і не збігаються між собою. Тому бізнесмени, вживаючи поняття "менеджмент", можуть розуміти його по-різному. Менеджмент схожий на Кубик Рубіка. Його складові можуть по-різному виглядати (як і грані Кубика Рубіка) залежно від прийнятого підходу

Менеджмент, як і Кубик Рубіка, неможливо розкласти на незалежні компоненти, як це можна зробити, наприклад, з автомобілем і його окремими вузлами. Менеджмент потрібно і можливо розкласти на окремі складові, але слід враховувати, що кожна з цих частин містить у собі решту складових. Скажімо, цілком правильним є уявлення про менеджмент як про систему певних функцій: планування, організації, укомплектування штатів, мотивації, керівництва, контролю.

Але якщо уважно розглянути функцію укомплектування штатів, то можна помітити, що ця функція, у свою чергу, включає планування конкретної ділянки роботи — відділу персоналу, організації цієї служби, мотивації праці, керівництва підрозділами, кадрової служби, контролю за станом кадрової роботи.

Те саме буде і з іншими функціями. В самій функції планування виникає потреба чітко спланувати процес розроблення різних планів, організувати цю діяльність, створивши відповідну структуру укомплектувавши службу кваліфікованими фахівцями тощо. Тому варто зробити такий висновок: головне в систематизації менеджменту полягає не в тому, щоб розробити найкращий склад елементів системи, а в тому, щоб не забувати про зв'язки між ними.

Саме таке уявлення позбавить практиків численних помилок і прорахунків, коли за тими чи іншими елементами системи забувають про

цілісність. Адже ефект менеджменту у вигляді синергії утворюється не від окремих елементів, а саме від їхньої взаємодії. Тому річ не в тім, яку Ви обираєте систему менеджменту, а в тому, яким чином Ви дотримуєтеся взаємозв'язків між елементами. Численні спостереження авторів за діяльністю організацій у бізнесі незмінне підтверджують, що головна проблема — у відсутності зазначених взаємозв'язків.

Звичайно, у світі розроблено чимало різноманітних систем менеджменту у бізнесі. Але не всі вони витримали перевірку часом. Зосередимо увагу на трьох найпоширеніших концепціях:

- функціональній системі менеджменту;
- елементній системі менеджменту;
- виробничій системі менеджменту.

Функціональна система менеджменту ґрунтується на ідеї розподілу управлінської діяльності на спеціалізовані види кваліфікованої праці або універсальні напрями діяльності, виконання яких у певній послідовності забезпечусь узгоджену роботу всієї організації. Цей підхід до системи менеджменту найстаріший (з часів А.Файоля) і найпоширеніший. І хоч у різних книгах склад функцій виглядає дещо неоднаковим внаслідок різного ступеня деталізації, функціональна система є найбільш логічною. Система менеджменту має насамперед вхідний блок, у якому формуються цілі організації. Обґрунтування цих цілей залежить, з одного боку, від навколишнього середовища (уряд, суспільство, постачальники, клієнти та ін.) з іншого боку — від власників і працівників організації. Перш ніж розробляти плани, доводиться поєднувати інтереси тих, хто впливає на організацію і прагне отримати від неї свій шматочок "м'яса". Тому в англійській літературі з бізнесу їх називають "stakeholders" — особи, надання послуг яким є метою організації.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН.

Організація оплати праці виступає однією із центральних проблем системи трудових відносин. Актуальність цього питання обумовлюється не лише його безпосереднім впливом на рівень оплати праці персоналу, а і на кінцеві результати господарської діяльності підприємства загалом. Правильна організація механізму оплати праці сприяє створенню не лише результативних стимулів до праці, підвищення рівня її якості, продуктивності та ефективності усього виробництва загалом. Вона також впливає на соціально-економічний розвиток усієї країни та значною мірою визначає рівень життя населення.

Залежно від основного показника, виділяють дві групи, які мають назву форми заробітної плати. Відмінність між формами і системами оплати праці обумовлюється використанням різних способів обчислення заробітку в залежності від якісних і кількісних результатів праці не тільки самого працівника, а й фірми в цілому. Підприємства у різних галузях господарства і різних масштабах діяльності, використовують різноманітні форми і системи оплати праці, однак найпопулярнішими є відрядна, погодинна та тарифна форми.

Суттю відрядної системи є оплата праці на основі кількісного вимірювання результатів, тобто оплата за кількість виробленої працівником продукції, виконаних робіт чи наданих послуг. Існує низка варіантів даної системи, а саме відрядно-преміальна, непряма-відрядна, відрядно-прогресивна, колективна відрядна та акордна [2].

Якщо визначення грошової винагороди працівника відбувається на основі кількості відпрацьованого часу, то має місце погодинна система оплати. Різновидами цієї форми є проста погодинна, погодинно-преміювальна та система посадових окладів.

Більш складною з точки зору факторів, які приймаються до уваги при визначенні результатів праці є тарифна система. У разі застосування такого механізму нарахування заробітної плати за основу береться та сума, яка

визначається залежно від рівня кваліфікації працівника, шкідливих і небезпечних умов праці, а також районних, міжгалузевих та внутрішньозаводських особливостей [3].

Базою виступає система нормативних документів, які характеризують якісні особливості різної конкретної праці. Такий підхід дозволяє порівнювати між собою різні види праці, враховувати їхню складність. Таким чином, тарифна система відображає питання поділу праці робітників за професією, фахом та кваліфікацією.

В останні роки підприємства і організації все більше уваги приділяють проблемі пошуку нових форм оплати праці. Це обумовлено нездатністю традиційних механізмів на достатньому рівні сприяти підвищенню ефективності господарської діяльності. Перевагою нетрадиційних систем є їх простота, яка полягає у зрозумілості механізму нарахування грошової винагороди кожного працівника, наслідком чого є зростання значущості стимулюючої функції заробітної плати.

Сьогодні матеріальне стимулювання посідає провідну роль серед механізмів управління персоналом. У багатьох країнах мотиваційні аспекти управління персоналом підприємств і організацій набули великого значення. В сучасних умовах розвитку ринкових відносин на багатьох підприємствах ці завдання непогано вирішує гнучка безтарифна система.

Гнучкість даної системи виражається у її здатності трансформуватися відповідно до практично будь-яких завдань оперативного планування і стимулювання. Безтарифність, як властивість системи, проявляється у тому, що визначення базових параметрів заробітної плати, а саме ставок, окладів, тарифів та мінімальних зарплат відбувається на основі характеристик регіональної кон'юнктури ринку, характеру, цілей і завдань конкретного бізнесу та політики керівництва підприємства у сфері кадрів.

Впровадження застосування гнучкої системи оплати праці для визначення результатів діяльності працівників має ряд переваг, серед яких

основними є підсилення мотиваційної функції заробітної плати та необмежений вплив на стимулювання ефективної і високопродуктивної праці [1].

Необхідною умовою вдосконалення організації системи оплати праці є використання комп'ютерного обліку. Цей інструмент надає можливість підвищити оперативність і якість аналізу витрат, визначити розрахункові операції, мінімізувати ймовірність помилок через відмову від ручного способу розрахунку. Значною перевагою даного методу є точність нарахувань зарплати персоналу підприємства та переказів обов'язкових платежів відповідним організаціям.

Вдосконалення організації механізму оплати праці неможливе без покращення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників. Тобто тарифна система повинна бути адекватною та врівноваженою. Окрім цього, на підприємстві буде доцільною розробка внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці, яку будуть виступати у якості факторів підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем.

Останнім фундаментальним внеском у процес удосконалення системи може стати впровадження колективного регулювання заробітної плати. Для управління підприємством роздрібною торгівлі пропонується розробити організаційну модель, яка включає збалансовану систему показників, модель бізнес-процесів, організаційну структуру, а також, за необхідності, стандарти якості. Модель створюється за допомогою однієї з систем організаційного моделювання, в статті використано програму Business Studio. На основі моделі отримують регламентну документацію: посадові інструкції, регламенти бізнес-процесів та інші, за допомогою яких доводять вимоги до співробітників.

Для контролю відповідності змісту діяльності вимогам моделі та регламентним документам регулярно проводять внутрішні аудити, для чого створюють спеціальний підрозділ. Для усунення виявлених невідповідностей реалізують коригуючі дії або проєкти. Досить часто підприємства стикаються з труднощами під час реалізації стратегії: розрив між стратегічними цілями і

щоденними діями співробітників, між баченням вищого керівництва й менеджерів на нижчому рівні управління.

Інструментом, здатним подолати вищезазначені проблеми, є збалансована система показників. Збалансована система показників транслює місію та стратегію організації у систему взаємопов'язаних цілей та показників. При застосуванні збалансованої системи показників стратегія зазвичай поділяється на чотири аспекти: фінанси, відносини з клієнтами, організація внутрішніх бізнес-процесів, навчання та розвиток.

Кожен з аспектів повинен містити:

1. цілі, яких прагне досягти організація;
2. показники, за допомогою яких можна оцінити ступень досягнення цілей та одночасно ефективність бізнес-процесів;
3. проекти
4. комплекс заходів, спрямованих на досягнення цілей та цільових значень показників. Збалансована система показників допомагає організаціям об'єктивно оцінювати результати діяльності та реалізовувати стратегію.

Ефективність – це загальна результативність людської діяльності, яка відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ і кількості затраченої на це праці.

Оцінка використання трудових ресурсів дозволяє виявити недоліки в роботі, їхні причини і внутрішні резерви економії трудовитрат, підвищення ефективності використання кадрів завдяки їхньому раціональному розміщенню, повнішого завантаження і використання відповідно з набутою професією, спеціальністю і кваліфікацією. Заробітна плата є точкою перетину інтересів багатьох: підприємства, працівника, податкової, фондів тощо.

Кожна з цих сторін оцінює значення заробітної плати майже як найважливіше. У зв'язку з цим важко переоцінити значення роботи бухгалтера, пов'язаної з обліком витрат на оплату праці. У теорії і практиці розподільних відносин проблема диференціації заробітної плати є однією з головних. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика господарювання переконливо свідчать, що

будь-які викривлення в диференціації заробітної плати, включаючи зрівнялівку чи надмірні відмінності в рівнях оплати праці, мають у крайній мірі негативні наслідки, адже вони порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал оплати праці.

ВИСНОВКИ

Розглянувши у подробицях питання про організацію виробництва, можна зробити наступні висновки:

- виготовлення меблів — прибутковий, стабільний бізнес;
- вузька спеціалізація і додаткові послуги дозволять максимізувати прибуток;
- найважливіше — знайти клієнтів, тобто ґрунтовно підійти до рекламної кампанії.

Виробництво меблів - це прибуткова справа, яка перетворить для вас хобі в справжній стабільний бізнес. Проте це варто робити лише в тому випадку, якщо вам доводиться по душі така діяльність. Тоді знайдуться і покупці, і надійні постачальники. Динаміка ринку показує зростання попиту на меблеву продукцію, а там, де є попит, буде і пропозиція.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. М.: Международные отношения, 2019. – 352 с. Август-Вильгельм Шер. ARIS – моделирование бизнес-процессов. – Вильямс, 2015. – 175 с.
2. Андрианова В. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие. – Симферополь: «Таврия», 2017. – 168 с. без змін. – К.: КНЕУ, 2017. – 398 с. бизнесе / М. Хаммер, Дж. Чампи. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 288
3. В.В. Респин, В.Г. Елиферов. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. – 544 с.
4. Економіка підприємства: Навч. посібник / За ред. О. П. Крайник / Львів: НУ «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2015. – 208 с.
5. Івченко Є.І., Карпенко С.А. Формування системи показників оцінки ефективності діяльності підприємств роздрібної торгівлі: процесний підхід // Культура народів Причорномор'я. – 2017. – № 215. – С. 58-62.
6. Каплан Р., Нортон Д. Организация, ориентированная на стратегию – М: Олимп-Бизнес, 2018. – 416 с.
7. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: 1978. – 352 с.
8. Кизим М.О. Збалансована система показників: монографія / М.О. Кизим, А.А. Пилипенко, В.А. Зінченко. – Харків: ВД «Інжек», 2017. – 192 с.
9. Колот М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.:
10. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології // ПУ. – 2015. – № 7. – С. 81–84.
11. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, ОРГ-МАСТЕР: Краткое описание [Електронний ресурс]. – Режим

- доступу – <http://bigc.ru/instruments/bigmasterpro/bm/om/> пособие. – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2018. – 280 с.
- 12.Репин В.В., Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. /
- 13.Робсон М., Улах Ф. Реинжиниринг бизнес-процессов / М. Робсон, Ф. Улах. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 2019. – 224 с.
- 14.С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Цепюха. – Вид. 2-ге,
- 15.Семко Л. Совершенствование оплаты труда на промышленных предприятиях // Підприємство, господарство і право. – 2015. – № 4. – С. 135–136.