**Содержание**

[Введение 3](#_Toc384948254)

[1. Краткая характеристика предприятия ЗАО «» 5](#_Toc384948255)

[1.1 Общая организационно-экономическая характеристика ЗАО «» 5](#_Toc384948256)

[1.2 Анализ организационной структуры управления ЗАО «» 8](#_Toc384948257)

[1.3 Анализ рыночного положения ЗАО «» 9](#_Toc384948258)

[2. Характеристика организационной культуры на примере ЗАО «» 11](#_Toc384948259)

[2.1 Анализ трудового потенциала ЗАО «» 11](#_Toc384948260)

[2.2 Исследование организационной культуры ЗАО «» 13](#_Toc384948261)

[Заключение 21](#_Toc384948262)

[Список литературы 23](#_Toc384948263)

[Приложения 25](#_Toc384948264)

# Введение

В настоящее время персонал является одним из основных конкурентных преимуществ организации. В современных условиях высокой конкуренции и быстро меняющейся ситуации малые предприятия должны использовать все возможности для более эффективного использования своих конкурентных преимуществ. Кадровая политика является одним из важнейших направлений в деятельности современного предприятия и считается одним из основных критериев его экономического успеха. Исследование действующей в организации кадровой политики предусматривает серьезную аналитическую работу по оценке ее эффективности, выявлению признаков и причин ее неэффективности и разработке системы мер по е совершенствованию.

Сутью кадровой политики является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации. Кадровая политика - составная часть стратегически ориентированной политики организации. Цель кадровой политики - обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда. В связи с этим необходимы четкая постановка цели и аргументация выбора кадровой политики, с учетом внешних и внутренних факторов воздействия.

Кадровая политика - основа управления персоналом в компании. Организация подбирает сотрудников, создает условия для их быстрой адаптации, выдает им заработную плату и оценивает их трудовые достижения, опираясь на определенные правила и принципы. Принципы, правила и технологии подбора, оценки, стимулирования персонала и т.д. определяются кадровой политикой.

Данная работа представляет собой отчет по практике на предприятии ЗАО «».

Целью практики является характеристика организационной культуры ЗАО «».

Задачи практики:

- последовательное изучение и анализ деятельности организации, её системы управления;

- разработка предложений по совершенствованию деятельности и управления организации-базы практики;

- сбор материалов для выполнения дипломной работы;

- выполнение индивидуального задания, связанного с разработкой темы дипломной работы (анализ организационной культуры ЗАО «»).

База практики: ЗАО «» (Москва, ………..).

Срок практики: с 1.03.2014 по 14.04.2014, в должности руководителя отдела по выписке первичных бухгалтерских документов.