**Заключение отчета по учебной практике по управлению персонала**

В ходе выполнения учебной практики была приведена общая характеристика ПАО «МТС», изучена деятельность организации. Были освоены правила работы кадровой службы, изучены условия труда в организации на различных уровнях.

В ходы выполнения практики были выявлены следующие недостатки.

Во-первых, повышение текучести кадров и отсутствие мер по снижению данного показателя. Как можно видеть из статистических данных два года подряд текучесть кадров составляла 11%, что превышает естественный уровень, составляющий примерно 5%. В 2016 году показатель текучести кадров вырос. Изучив кадровую политику, можно сделать вывод, что на данный момент не разработаны мероприятия по удержанию персонала. Кадровая политика в основном ориентирована на адаптацию новых сотрудников.

Во-вторых, большая часть заработной платы приходится именно на премиальную часть. С одной стороны это стимулирует работников, с другой - ухудшает СПК, увеличивает психологическое давление на человека (что может служить и причиной увольнения).

Предлагается введение дополнительных льгот, можно разработать отдельную программу по уменьшению текучести кадров и разработать мероприятия по улучшению СПК, снижению напряжённости на работе (особенно для сотрудников, занятых продажами).