

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/122577>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1. Анализ спроса и предложения на рынке труда территории 4

2. Анализ системы управления персоналом 8

Заключение 16

Список использованной литературы 17

Введение

Учебная практика студентов УрГЭУ является составной частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования и представляет собой одну из форм организации учебного процесса, заключающуюся в профессионально-практической подготовке студентов в университете и в организациях.

Учебная практика является разделом, следующим после изучения учебных дисциплин базового блока и части курсов вариативной части (обязательных и по выбору студента).

Содержание практики формируется на концепциях дисциплин, осваиваемых студентами на первом курсе образовательной программы: «Введение в управление персоналом», «Экономическая теория», «Статистика», «Менеджмент», «Методы принятия управленческих решений», «Безопасность жизнедеятельности», «Методы диагностики социальной сферы», «Управление занятостью населения», «Экономика труда и персонала».

База практики - МОУ "Центр образования" пгт.Пангоды Ямало-Ненецкий автономный округ.

1. Анализ спроса и предложения на рынке труда территории

В истекшем периоде 2019 года в службу занятости населения Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – автономный округ) поступило 14 240 заявлений граждан о предоставлении государственных услуг, в том числе:

- по содействию в поиске подходящей работы – 3 114 заявлений;
- по информированию о положении на рынке труда – 8 332 заявления.

Из числа обратившихся за содействием в трудоустройстве 83,9% составляют граждане, незанятые трудовой деятельностью.

В сравнении с прошлым годом структура граждан, ищущих работу, существенно не изменилась и в целом соответствует показателям 2018 года. Наибольшее изменение доли граждан отмечается по следующим категориям: женщины – увеличение на 2,8 процентных пункта (52,5%), впервые ищущие работу – снижение на 1,6 процентных пункта (9,2%), длительно (более года) не работающие – снижение на 2,7 процентных пунктов (24,4%), высвобожденные – снижение на 1,2 процентных пунктов (12,0%) и инвалиды – снижение на 0,9 процентных пунктов (4,3%).

В составе безработных граждан численность женщин составляет 1 136 человек или 52,2%, молодежи 16-29 лет – 599 человек или 27,5%, граждан, проживающих в сельской местности – 559 человек или 25,7%, граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва – 663 человека или 30,5%, граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавшие) – 195 человек или 9,0%, граждан предпенсионного возраста – 150 человек или 6,9%, инвалидов – 112 человек или 5,1%, детей-сирот – 37 человек или 1,7%.

По профессионально-квалификационному составу среди безработных граждан 38,1% имеют низкий уровень образования, в том числе:

- лица, имеющие среднее общее образование, – 18,4%;
- лица, имеющие основное общее образование, – 19,4%;
- лица, не имеющие основного общего образования, – 0,3%.

Удельный вес безработных граждан, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, составляет соответственно 28,2% и 33,6%.

Уровень регистрируемой безработицы с начала года увеличился на 0,11 процентных пунктов и составил 0,69% от численности экономически активного населения (на 01 апреля 2018 года – 0,72%).

Таблица 1 - Свободные вакансии специалистов по управлению персоналом (данные взяты с сайта бесплатных объявлений hh.ru на территории Ямало-ненецкого округа по состоянию на 01.06.2020)

По данным табл. 1 видно, что при приеме на работу специалистов по управлению персоналом 52,2% работодателей требуют наличие опыта работы до 1 года и выше, 26,1% работодателей и вовсе не обращают на него никакого внимания. Для 87% работодателей наличие высшего и среднего образования не имеет никакого значения, лишь только 8,7% потенциальных работодателей требуют наличие высшего образования. Нетрудно сделать вывод, что наличие опыта работы и высшего образования для специалистов по управлению персоналом не является обязательным. Следовательно, выпускникам ВУЗов Ленинградской области по специальности «управление персоналом» достаточно сложно устроиться на работу. Из 2812 свободных вакансий в регионе, требуется всего 23 специалиста по управлению персоналом. Таким образом, ВУЗам для дальнейшего трудоустройства своих выпускников необходимо максимально учитывать требования работодателей.

Работодатели отдают предпочтение больше личностным компетенциям будущих специалистов, которые развиваются самостоятельно и не требуют получения высшего образования.

Уровень трудоустройства по связи с полученной специальностью у выпускников 2014-2016 гг. с ВО в 2019 году в среднем равен 68,9%, в то время как тот же показатель у выпускников с СПО несколько ниже и равен 60,3%.

1. Адаптация выпускников к рынку труда: краткий курс лекций для студентов 4 курса всех направлений подготовки бакалавриата / Сост.: Н.В. Шалаева, С.С. Шалаева, И.А. Ножкина и др. // ФГБОУ ВО «Саратовский ГАУ». – Саратов, 2018. – 70 с.
2. Дорофеев А. Профессиональная компетентность как показатель качества образования / А. Дорофеев // Высшее образование в России. - 2014. - № 4. - С. 30-33.
3. Дмитриева Ю.А. Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке / Ю.А. Дмитриев // Кадровый менеджмент. - 2015. - №8. - С.34-39.
4. Зборовский Т.Е. Эффективность профессиональной подготовки: проблемы социологического измерения / Т.Е. Зборовский, Е.А. Шуклина // Высшее образование в России. - 2015. - № 3. - С. 322-35.
5. Золотов Р. А. Конкурентоспособность выпускников в условиях рынка труда / Р.А. Золотов, Д.А. Шаталова-Давыдова // Молодой ученый. - 2018. - №37. - С. 129-131
6. Иванова Е. Рынок труда и рынок образования: как устранить дисбаланс? / Е. Иванова // Высшее образование в России. - 2018. - №7. - С. 3-10.
7. Ильясов Е. Кадровый потенциал завтрашнего дня: некоторые рекомендации по организации работы Центов содействия занятости учащейся молодежи / Е. Ильясов // Служба кадров и персонал. - 2015. - №5. - С. 39-42.
8. Кельчевская Н.Р. Качество подготовки специалистов — основа эффективной деятельности высшей школы в условиях новых экономических отношений: монография / Н.Р. Кельчевская, М.А. Попова. - Екатеринбург: УГТУ—УПИ, 2015. - 77 с.
9. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 447 с.

10. Кибанов А.Я., Заичкин И.И., Организация самостоятельной работы студентов: учеб. пособие / Под ред. А.Я. Кибанова, Н.И. Заичкина; Т.В. Лукьянова. - М.:ГУУ, 2015. - 136 с.
11. Киржбаум О.В. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: организационный аспект: автореф, дис. канд, экон. наук. / О.В. Киржбаум. - Омск, 2015. 22 с.
12. Положение молодежи в России: аналитический доклад. - М, издательский комплекс «Машмир», 2014. - 168 с
13. Проблемы трудоустройства слабозащищенных слоев населения в Москве/ [О. А. Александрова, М. С. Токсанбаева, А. В. Ярашева и др.; под науч. ред. А. В. Ярашевой]; АНО «Совет по вопросам управления и развития». – Москва: Акварель, 2017. – С. 157
14. The Future of Jobs Report: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum. January, 2016

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/122577>