

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/124122>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Административное право

Содержание

Введение 3

1 Нормативно-правовые основы деятельности Управления экономики и собственности Администрации Партизанского городского округа г. Партизанск 4

2 Индивидуальное задание 5

Заключение 17

Список использованных источников 19

Риск – это экономическая и историческая категория. Как историческая категория риск связан со всем ходом общественного развития и представляет собой осознанную человеком вероятную опасность. Он появился на низшей ступени развития цивилизации и связан с возникновением у человека чувства страха перед опасностью, смертью .

Характеризуя организацию, в которой студент проходил практику, можно отметить, что она имеет признаки консервативного стиля управления. Структура управления больше похожа на иерархическую линейно-функциональную.

Основной перечень проблем, решаемых в организации:

- вопросы, организации и оптимизации рабочего процесса персонала,
- решение вопросов совершенствования производственных технологий и инженерных решений,
- разработка и согласование ноу-хау.

К недостаткам процесса разработки и принятия управленческого решения относятся отсутствие необходимых коммуникаций между работниками, занятыми выполнением отдельных функций, а также координации деятельности различных функциональных подразделений и вследствие этого, задержки в принятии решений.

Помимо функциональных проблем, решаемых в организации, возникает ряд организационных проблем:

Экономические проблемы: возрастающие потребности персонала в оплате труда.

Таблица 1 - Реестр организационных решений для разных уровней управления

Уровень управления Суть решения Пример Исполнители Комментарии

Среднее звено Административные – кадровые решения, организация рабочего процесса,

Решения по поиску необходимых ресурсов. Решение о принятии на работу нового сотрудника,

Решение об оказании материальной помощи Заместители, руководители структурных подразделений, специалисты отделов Сложность контроля реализации решения

Планово-контрольные решения Составление планов работы подчиненных, определение показателей эффективности работы, оценка результатов деятельности, контроль деятельности (процедуры контроля)

Исполнители решений, руководители структурных подразделений Обратная связь недостаточна, ярко выражена патология маятниковых решений

Нижнее звено Технические решения – реализация поставленных задач Оказание консультационной поддержки, личный прием предпринимателей, оформление документов, заключение договоров Решения принимаются самостоятельно, либо при поддержке руководства и профильных специалистов Возникают трудности в решении некоторых проблем узкого профиля.

Данные проблемы можно классифицировать по признакам:

- характеру реализации: организационно-управленческие, инновационные,
- по времени реализации: тактические (не требуют оперативного исполнения, но и нельзя откладывать их реализацию на длительный период),
- по уровню принятия решений: решения среднего и высшего уровня принятия решений,
- по коллегиальности принятия решения: в большей степени коллегиальные,
- по структурированности: сложно-структурированные, требующие составления регламенты и необходимых форм для реализации,
- по количеству задействованных исполнителей: для коллективного исполнения.

Стиль принятия решений в организации можно охарактеризовать как аналитический. Данный стиль принятия решений отличается высоким уровнем толерантности к неопределенности и рациональным способом мышления.

В процессе принятия решения рассматривается несколько альтернатив. Большое значение придается процессу поиска альтернатив и оптимальных вариантов. Для обеспечения максимальной эффективности от реализации решения обращаются к помощи консультантов и узкопрофильных специалистов.

Процесс разработки и реализации управленческого решения выглядит следующим образом:

1. Обработка проблемы, определение ее глубины, особенностей, границ, профиля - осуществляется единолично специалистом.
2. Определение тактики решения проблемы - определяется единолично специалистом.
3. Сбор информации о вариантах решения проблемы и оценка эффективности найденных вариантов. Выбор лучшего варианта (субъективное решение специалиста).
4. Обсуждение проблемы и вариантов ее решения на Комиссии – коллегиально с участием узкопрофильных специалистов. Окончательное принятие решения по вопросу, либо разработка рекомендаций по доработке или поиску вариантов решения.
5. Определение механизма и сроков решения проблемы, определение ответственных за реализацию решения.
6. Контроль реализации решения и получение обратной связи.

К особенностям принятия решений на комиссии относится осуществление видеозаписи данного процесса. Цель этого мероприятия – предоставить руководителю компании или заинтересованным лицам полного спектра информации о том, как принималось решение.

Одной из наиболее значимых проблем системы принятия решений в организации является высокий уровень риска личной заинтересованности специалиста в решении вопроса, т.е. влияние человеческого фактора.

При оценке плюсов и минусов различных альтернативных вариантов огромное значение приобретают субъективные ощущения специалистов. Так как большая часть запросов касается предоставления финансирования, соответственно увеличивается риск коррупционности в принятии решения. Появляется соблазн улучшить свое благосостояние за счет решения проблемы предпринимателя.

Более того, зачастую сотрудники пытаются сформировать лояльность специалиста путем формирования личных отношений с ним, что также негативно сказывается на объективности принимаемых им решений.

Именно поэтому вопросы финансового и административного характера решаются только коллегиально. Другим фактором является отсутствие конкретизации и регламентации полномочий субъектов принятия решения. Зачастую специалисты принимают решения, находящиеся за пределами области полномочий данной должности. В результате возникают следующие проблемы:

- принятое управленческое решение оказывается неэффективным,
- приходится получать согласование принятого управленческого решения у других специалистов,
- у клиента формируется представление о некомпетентности специалиста и снижается оценка имиджа организации.

Данная проблема обусловлена разнообразием и нестандартностью решаемых организацией задач. Причем с развитием информационных и других технологий данная проблема все более усугубляется. Возникает необходимость постоянного обучения специалистов или поиска специалистов узкого профиля.

Диагностикой проблем процесса разработки и принятия управленческих решений в организации осуществляется ее руководителем и заместителем. Однако, ввиду загруженности рабочего графика этих специалистов, диагностика носит фрагментарный характер.

Серьезной проблемой процесса принятия и реализации управленческого решения, являющейся следствием вышеуказанных факторов, можно отнести неэффективные решения.

Такие решения провоцируют конфликты между их авторами и исполнителями, а также другими людьми,

чьи интересы данные решения затрагивают. Конфликтогенными являются не только некомпетентные решения руководителя, но и такие же решения подчиненного. Принятие обоснованных управленческих решений — важнейшее условие предупреждения конфликтов всех уровней. Важнейшей характеристикой качества управления коллективом является обоснованность принимаемых руководством решений. Именно необоснованные решения, наряду с игнорированием руководителями интересов и мнений подчиненных, выполняющих конкретное решение, чаще всего приводят к конфликтам.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации: официальный текст. - М: Омега-Л, 2012.
2. О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2007. №10. Ст. 1152.
3. Аксенова Е.А. Управление персоналом в системе государственной службы: Учебное пособие / Е.А. Аксенова [и др.]. - М.: ИПК госслужбы, 2013. - 511 с.
4. Анисимов, В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: практич. пособие кадровика / В.М. Анисимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономика, 2009. - 288 с.
5. Багиева, М.Н. Концептуальные основы анализа и оценки рисков предприятия: Учеб. пособие по курсу «Упр. рисками». СПб.: Изд-во С. - Петерб. ун-та экономики и финансов, 2001. - 51 с.
6. Бадалова, А.Г. Управление рисками предприятий: практический инструментарий для менеджеров. М.: Янус-К, 2004. - 88 с.
7. Балдин, К.В. Риск-менеджмент: учеб. пособие по специальности «Менеджмент орг.». - М.: Эксмо: Eksmo education, 2006. - 364 с.
8. Барбаумов, В.Е. и др. Энциклопедия финансового риск-менеджмента. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2006. - 877 с.
9. Васильев В.П. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие. - М.: ДиС, 2014. - 352 с.
10. Воробьев, С.Н. Управление рисками в предпринимательстве. М.: Дашков и Ко, 2005. - 769 с.
11. Воронцовский, А.В. Управление рисками: учеб. пособие для студентов вузов. СПб.: ОЦЭиМ, 2005. - 482 с.
12. Гегедюш Н.С. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие для прикладного бакалавриата. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 238 с.
13. Гончаренко, Л. П. Риск-менеджмент: учеб. пособие. Москва: КноРус, 2006. - 215 с.
14. Грабовой, П. Г. Управление рисками в недвижимости: учеб. для вузов. М.: Реалпроект, 2005. - 471 с.
15. Данилов А. В. Кадровая политика в системе государственной службы / А. В. Данилов, М. А. Колмыкова // Научное сообщество студентов : материалы VIII Междунар. студенч. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 31 март 2016 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. — С. 259–262.
16. Заборовская, С.Г. Кадровая работа в муниципальном образовании / С.Г. Заборовская // Вестник БИСТ. 2010. №1 (5). С.89-94.
17. Капитонов Э.А., Капитонов А.Э. Корпоративная культура и пр. - М.: ИКЦ «МарТ», 2013. - 416 с.
18. Кудис Э.В. Государственная гражданская служба как форма реализации публичных интересов: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - Ростов н/Д, 2016. - С. 25-29.
19. Молотков, С.Н. Об ограничениях, связанных с прохождением гражданской и муниципальной службы в целях противодействия коррупции // С.Н. Молотков, Ю.Н. Трифонов // Электронный научный журнал
20. Наумов С.Ю. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие. - М.: Дашков и К, 2016. - 556 с.
21. Петров В. И. Государственная и муниципальная служба / В. И. Петров - М. : Юрайт, 2014. -365 с.
22. Стариков Ю.Н. Что происходит с институтом российской государственной службы? // Журнал российского права. - 2014. - № 9. - С. 24-27.
23. Турчинов А.И., Магомедов К.О. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы : монография. — М. : Изд-во РАГС, 2015. - 78 с.
24. Чиркин В. Е. Основы государственного и муниципального управления : Учебник. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 421 с.
25. Широкова, А.Н. Кадровая работа в органах государственного управления: содержание, цели и функции / А.Н. Широкова, С.Н. Карасёва // Сборник научных трудов вузов России «Проблемы экономики, финансов и управления производством». 2015. № 36. С. 96-99.
26. Шуклинова, М.В. Новые кадровые технологии на государственной гражданской службе / М.В. Шуклинова // Политическое управление: научный информационно-образовательный электронный журнал. 2015. № 3

(11). С. 62-65.

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/124122>