

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/124199>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА 5

1.1. Основные задачи обеспечения профессионального развития персонала организаций 5

1.2. Современные методы профессионального развития персонала 10

2. АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В АО ДИКСИ ЮГ Г. МОСКВА 15

2.1. Анализ методов управления профориентацией и развития карьеры в организации 15

2.2. Проблемы и устранение недостатков в развитии профессионального уровня работников 20

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 24

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 27

5. Выявление и устранение социальной напряженности внутри персонала;

6. Координация работы по улучшению условий труда и соблюдению техники безопасности на рабочих местах.

7. Организация системы нематериального стимулирования (управление карьерой, льготы и поощрения).

Основной кадровой документацией компании АО Дикси Юг г. Москва являются штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, документы о порядке обработки персональных данных, график отпусков, правила и инструкции по охране труда.

Эффективная система организации труда в аптеке зависит от правильной оценки трудового потенциала компании: совершенствование его структуры и способности отвечать на требования предприятия.

Рисунок 5 - Половозрастная структура персонала магазина АО Дикси Юг г. Москва

Как мы видим из Рисунка 5, половозрастная структура персонала носит неравномерный характер: в компании отмечается тенденция «старения» кадрового состава компании.

Сотрудниками компании являются специалисты разных направлений деятельности, имеющих высшее образование и желающие обучаться и развиваться в процессе своей трудовой деятельности, поэтому в компании имеет место тщательный отбор поступающих на должности кандидатов.

Рисунок 6 - Структура персонала по уровню образования

Важным направлением совершенствования системы управления персоналом в компании является деятельность по улучшению работы с развитием карьеры и профориентации работников, выявления перспектив их должностного роста. Для этого компания должна проводить ежеквартальную аттестацию своих сотрудников на выявление отклонений между занимаемой должностью и трудовым потенциалом работника.

В соответствии с кадровой стратегией АО Дикси Юг г. Москва разрабатывается специальное Положение о деловой карьере работников. Это локальный акт руководства компании, в котором закрепляются условия и правила карьерного продвижения сотрудников. В положении о карьере отдел персонала АО Дикси Юг г. Москва определяет порядок управления деловой карьерой специалистов и руководителей компании, т.е. разрабатывает комплекс мероприятий по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работников, исходя из целей, потребностей, возможностей как сотрудников, так и компании в целом. Основными выполняемыми задачами Положения о профориентации и деловой карьере АО Дикси Юг г. Москва являются оптимизация основных технологий управления персоналом, конкретизация основных схем управления деловой карьерой, определение ответственных лиц за проведение данных мероприятий.

Данное Положение основывается на практике расстановки и адаптации кадров в магазине.

Расстановка и адаптация персонала в магазине АО Дикси Юг г.Москва является ответственным процессом, поскольку от него зависит эффективность деятельности всего предприятия. Распределение кадров по отделам, участкам, филиалам, происходит равномерно, с учётом основных принципов. Вот некоторые из них:

- Перспективность. Расстановка работников должна давать возможность постоянного роста и повышения профессионализма, учитывать возраст и состояние здоровья кадров
- Соответствие. Использование данного принципа подразумевает распределение должностных обязанностей исходя из соответствия им личных и профессиональных качеств персонала
- Сменяемость. Возможность смены рабочего места сотрудника.

Процесс размещения персонала АО Дикси Юг г.Москва в общем является одним из основных этапов работы с кадрами. Он обеспечивает их постоянное движение в зависимости от потенциала, возраста, карьерных планов, квалификации, наличия свободных вакансий.

Процесс расстановки работников магазина происходит с учётом комплексной оценки, условий труда, зарплаты и определённых планов карьерного роста.

Поскольку расстановка персонала в аптеке имеет научное обоснование, то в неё входят следующие действия:

- планирование карьерного роста с учётом индивидуальных результатов, уровня профессионализма, стажа и пр.
- определение условий труда и его оплаты, сюда же входят обустройство рабочего места и социальные гарантии
- равномерное продвижение персонала работников магазина в зависимости от достигнутых результатов.

В АО Дикси Юг г.Москва существуют и применяются следующие модели построения карьеры:

- Трамплин – одна из наиболее распространённых как среди руководителей, так и среди специалистов. В течение всего карьерного пути специалист постоянно развивается, при этом поднимаясь по служебной лестнице. Достигнув высокой должности, стремится на ней остаться как можно дольше
- Лестница – модель, в соответствии с которой специалист находится на каждой должности определённое количество времени, после чего, поднимается на следующую карьерную ступеньку
- Змея – может подойти как специалисту, так и руководителю. Данная модель подразумевает горизонтальное перемещение по должностям, пребывание на каждой из которых длится несколько лет
- Перепутье – периодическое прохождение специалистом аттестации, после чего происходит либо его повышение, либо понижение в должности.

Расстановка персонала в АО Дикси Юг г.Москва происходит с учётом имеющихся качеств работника, их соответствия требованиям вакансии. На должность работника-кассира, например, ставится специалист, обладающий отличными коммуникационными способностями и врождённой тактичностью, ведь именно эти качества позволяют повысить уровень продаж и количество постоянных покупателей.

При адаптации персонала важную роль играет оплата труда и условия рабочих мест. Эти факторы могут доставлять много сложностей руководителям, так как часто являются причиной текучести кадров.

Таким образом, за исследуемый период наблюдается ежегодная положительная динамика увеличения фонда оплаты труда в организации, что связано с увеличением заработной платы персонала. В 2018 году фонд оплаты труда в АО Дикси Юг г.Москва составил 16 227,8 тыс. руб.

2.2..Проблемы и устранение недостатков в развитии профессионального уровня работников

На основе исследований аттестационной комиссии АО Дикси Юг г.Москва проводится оценка навыков и умений сотрудников, чтобы подготовить конкретные лица, намеченные к возможному карьерному продвижению и переводу на другие должности.

Отметим, что неудовлетворенность карьерной политикой компании была одной из статей увольнения работников из компании на протяжении 3

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.11 №342н «Об утверждении

Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»

3. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2015. – 346 с.
4. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2014. - 400 с.
5. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2016. – 64 с.
6. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2015. – 584 с.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФА-М, 2015. – 200 с.
8. Неверкевич Д.О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала предприятия. – М.: МГУ, 2016. – 122 с.
9. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – ОмГУ, 2014. – 210 с.
10. Склярская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Дашков и К, 2015. – 340 с.
11. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф.— М.: РИОР, 2018. — 70 с.
12. Чеботарев Н. Ф. Оценка конкурентоспособности: человеческий капитал // Аудит и финансовый анализ. - 2015. - № 4. - С. 262-272.
13. Чижова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. - 2016. - № 1. - С. 48-53.
14. <http://www.niitruda.ru/> - НИИ труда
15. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду
16. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
17. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
18. <http://www.vevivi.ru> - информационно-образовательный портал
19. <http://www.inventech.ru> - библиотека по менеджменту
20. <http://ekonomic.narod.ru/> - организация труда и заработной платы

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/124199>