

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/163973>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

Раздел 1 Общая характеристика компании ПАО «Ростелеком» 5

Раздел 2 Анализ документационного обеспечения управления персоналом 9

Раздел 3 Анализ показателей экономики труда 12

Раздел 4 Мероприятия по эффективности процессов управления персоналом по основным трудовым показателям одного из направлений экономики труда 17

Заключение 19

Список использованных источников 20

Введение

Производственная практика – это не просто присутствие в организации или на предприятии, и наблюдение за тем, что происходит вокруг, а непосредственное участие в процессе.

Перед студентом-практикантом ставятся задачи учебной практики, четкое выполнение которых гарантирует высокий результат.

В общем виде перечень задач сводится к следующим основным направлениям – обучение, адаптация, воспитание и развитие.

Целью производственной практики является закрепление теоретических знаний на базе ПАО «Ростелеком».

Раздел 1 Общая характеристика компании ПАО «Ростелеком»

ПАО «Ростелеком» — крупнейший в России интегрированный провайдер цифровых услуг и решений, признанный технологический лидер в инновационных решениях в области электронного правительства, кибербезопасности, дата-центров и облачных вычислений, биометрии, здравоохранения, образования, жилищно-коммунальных услуг.

Компания оказывает современные телекоммуникационные услуги для комфортной жизни граждан на территории Свердловской области.

Компания занимает лидирующие позиции на рынке услуг высокоскоростного доступа в интернет и платного телевидения.

Количество абонентов услуг ШПД превышает 13,5 млн, платного ТВ «Ростелекома» — 10,8 млн пользователей, из них свыше 6,1 млн — IPTV. Дочерняя компания «Ростелекома» оператор Tele2 Россия является крупным игроком на рынке мобильной связи, обслуживающим совместно с «Ростелекомом» более 46 млн абонентов и лидирующим по индексу NPS (Net Promoter Score) — готовности пользователей рекомендовать услуги компании.

Компания — признанный технологический лидер в инновационных решениях в области электронного правительства, кибербезопасности, дата-центров и облачных вычислений, биометрии, здравоохранения, образования, жилищно-коммунальных услуг.

Раздел 2 Анализ документационного обеспечения управления персоналом

Один из самых главных документов, являющий основой документационного обеспечения управления персоналом являются – Правила внутреннего распорядка в компании ПАО «Ростелеком».

Чтобы соблюдались правовые основы управления персоналом, данный документ включает в себя следующие обязательные положения:

- общие положения;

- правила приема на работу и увольнения с предприятия;
- функциональные обязанности каждого работника организации;
- разъяснения трудового дня касательно его начала, окончания и обеденного перерыва;
- поощрения и наказания сотрудников ПАО «Ростелеком».

Правовое обеспечение системы управления персоналом подразумевает под собой наличие еще одного обязательного документа – коллективного договора. Он представляет собой соглашение, которое заключается между рабочим коллективом и администрацией организации. Такие документы по управлению персоналом подготавливаются службой кадров, юристами и непосредственно представителями отдела управления.

К данной документации причисляют документы, которые регулируют функциональные обязанности сотрудников по управлению работниками предприятия:

- документы, которые обосновывают формирование резерва кадров на предприятии;
- документы, в которых прописана помощь в успешной адаптации трудящихся;
- рекомендации, оговаривающие организацию отбора и подбора каждого сотрудника на конкретную должность;
- положения, которые регулируют взаимоотношения в трудовом коллективе;
- документы, в которых прописаны моменты стимуляции каждого работника, оплата его труда;
- правила техники безопасности.

Раздел 3 Анализ показателей экономики труда

Проведем анализ кадрового и интеллектуального капитала компании ПАО «Ростелеком».

Рассмотрим распределение персонала ПАО «Ростелеком» по уровню образования. Для анализа персонала компании брались анкетные данные сотрудников ПАО «Ростелеком».

Анализируя данные распределения компании по уровню образования, можно сделать следующие выводы:

- основную часть персонала составляют сотрудники, имеющие средне специальное образование, их численность составляет 47 %;
- значительная часть персонала имеет высшее образование – 23 %.

Стоит отметить, что специалисты, имеющие неоконченное высшее образование выделены в отдельную группу, их доля составляет 17 %.

Таким образом, наибольшую долю составляют сотрудники исполнители – 71,3 %, сотрудники руководители занимают всего лишь 3,2 %.

Раздел 4 Мероприятия по эффективности процессов управления персоналом по основным трудовым показателям одного из направлений экономики труда

В предыдущем параграфе было выявлено, что необходимо уделять внимание повышению квалификации персонала в компании ПАО «Ростелеком».

Курсы повышения квалификации, стажировки, семинары и конференции в качестве поощрения позволяют работнику повысить свой собственный рейтинг на рынке труда. Однако здесь важно четко расставить приоритеты и учесть индивидуальные особенности работников, чтобы извлечь из их обучения максимальную пользу для компании.

Например, для самостоятельных и независимых сотрудников отлично подойдет обучение управлению проектами. Это не только позволит им раскрыть собственный потенциал, но и даст фирме управленцев, обученных под собственные нужды.

Неуверенным в завтрашнем дне подойдет обучение внутри проекта. Таким людям очень важно чувствовать собственную причастность к общему делу, это дает им ощущение безопасности и стабильности.

Заключение

Основной причиной некомпетентности персонала ПАО «Ростелеком» является отсутствие опыта работы в

строительной сфере. Неумение применять профессиональные навыки также является достаточно серьезной причиной, влияющей на качество конечного продукта.

В ПАО «Ростелеком» не уделяют повышению квалификации персонала должного внимания, нет стремления развивать персонал, получить высококвалифицированный штат сотрудников. Также не уделяется должного внимания подбору персонала, отсутствует система отбора персонала.

Необходимо использовать обучение для расширения границ возможностей своего персонала. Если люди привыкли делать однообразную работу, есть резон заставить их мыслить по-другому. Пусть испытают собственные силы, пройдя сложный тест. После успешного завершения сотруднику можно сделать подарок. Но уже само выполнение сложной задачи поднимает самооценку коллектива и позволяет мыслить более креативно.

Список использованных источников

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг. - Издательство «Питер», 2016. - 824 с.
2. Жданкин, Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. - Москва: КНОРУС, 2017. - 316 с.
3. Зарецкий, А.Д. Менеджмент: учебник / А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. - М.: КНОРУС, 2016. - 268с.
4. Литвак, Б.Г. Стратегический менеджмент: учебник для бакалавров / Б. Г. Литвак. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 507 с.
5. Мальцева, С.В. Инновационный менеджмент: учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 527 с.
6. Мардас, А.Н. Стратегический менеджмент: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева, И. Г. Кадиев - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 205 с.
7. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 492 с.
8. Мордвинникова, А.С. Идентификация товаров и услуг: методическое пособие для вузов / А.С. Мордвинникова. - М.: Терра, 2014. - 78 с.
9. Памбухчиянц, О.В. Технология розничной торговли: Учебник / О.В. Памбухчиянц. - 9 е изд., перераб. и доп. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с.
10. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 415 с.
11. Разумов, И.В. История менеджмента/ И.В. Разумов. - Ярославль: ЯрГУ, 2014. - 120 с.
12. Семиглазова, В.А. Инновационный менеджмент: учебное пособие / В.А.Семиглазов. - Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. - 172 с.
13. Сидоров, М.Н. Стратегический менеджмент: учебник для СПО / М. Н. Сидоров. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 158 с.
14. Степанова, И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. - Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». - Саратов, 2014. - 124 с.
15. Стратегический менеджмент: Теория и практика: Учебное пособие для вузов. - М.: Аспект Пресс, 2015. - 415 с.
16. Тебекин, А.В. Стратегический менеджмент: учебник для прикладного бакалавриата / А.В. Тебекин. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 333 с.
17. Финансовый менеджмент: учебник [Текст] / Латышева Л.А., Склярова Ю.М., Скляров И.Ю., Фролко С.В., Глушко А.Я., Кулешова Л.В., Скребцова Т.В., Шамрина С.Ю., Собченко Н.В., Нестеренко А.В., Башкатова Т.Н., Урядова Т.Н., Капустина Е.И.; под общ. редакцией Л.А. Латышевой. - М.: МИРАКЛЬ, 2016. - 340 с.
18. Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. - 2-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2014. - 432 с.
19. Фатхутдинов, Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов - СПб.: Питер, 2017. - 400 с.
20. Финансовая отчетность за 2019 год компании ООО «Ваш Дом»/ Финансовая отчетность, 2019. - 5с.
21. Юдин, А.П. Инновационный менеджмент. Учебное пособие/ А.П. Юдин. - ВШТЭ СПбГУПТД. - СПб., 2018. - 129 с.

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://studservis.ru/otchet-po-praktike/163973>